



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

**Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera
de Derecho y su vinculación con los Objetivos de
Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de
sentencias**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

ABOGADO

Autor: Benavides Ochoa, Fernando Daniel

Director: Puertas Bravo, Fabiola Lucía

LOJA

2022



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2022

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 17 de junio del 2022

Magister

Jorge Maldonado

Director de la Carrera de Derecho

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del estudio de sentencias) realizado por Fernando Daniel Benavides Ochoa, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dra. Fabiola Lucía Puertas Bravo

C.I.: 1103185193

Correo electrónico: lpuertas@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Fernando Daniel Benavides Ochoa, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor(a) del Trabajo de Titulación denominado: **Preferencias académicas de los estudiantes de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** a través del estudio de sentencias, de la Titulación de Derecho, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Revisión de la Literatura, Capítulo 2. Materiales y Métodos, Capítulo 3. Resultados, Capítulo 4. Discusión, Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones; siendo nombres y apellidos completos, director (a) del presente trabajo; y, en tal virtud, eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual. Además, ratifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Que mi obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTP, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

Autorizo a la Universidad Técnica Particular de Loja para que pueda hacer uso de mi obra con fines netamente académicos, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, sirviendo el presente instrumento como la fe de mi completo consentimiento; y, para que sea ingresada al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma.....

Autor: Fernando Daniel Benavides Ochoa

C.I.: 1105633240

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis Padres Fernando y Yadira, a quienes deseo vean en mí un ejemplo de superación; que, a través del esfuerzo diario, se puede cumplir la meta anhelada. Gracias por ser mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Fernando

Agradecimiento

Me gustaría expresar mi sincero agradecimiento a mis padres por el apoyo en el transcurso de estos 4 años; a mis docentes por haberme enseñado durante el transcurso de estos años en la academia.

Tabla de contenido

PORTADA	I	
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	II	
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III	
DEDICATORIA	V	
AGRADECIMIENTO	VI	
RESUMEN	1	
ABSTRACT	2	
INTRODUCCIÓN	3	
CAPÍTULO UNO	5	
REVISIÓN DE LA LITERATURA		5
1.1 IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)		5
1.2 ANÁLISIS DEL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE NRO. 8		13
1.3 REFERENCIAS DOCTRINARIAS SOBRE EL DERECHO TUTELADO POR EL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE NRO. 8		17
1.4 REFERENCIAS JURÍDICAS SOBRE EL DERECHO TUTELADO POR EL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE NRO.8		20
1.5. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA		26
1.5.1 Antecedentes del caso		26
1.5.2 Argumentos del órgano de justicia		27
1.5.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados		37
NORMAS ALEGADAS DENTRO DEL RECURSO DE CASACIÓN: I		37
1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada		37
Resolución		37
CAPÍTULO DOS	40	
MATERIALES Y MÉTODOS		40
2.1 OBJETIVOS		40
2.1.1 General		40
2.1.2 Específicos		40
2.2 HIPÓTESIS		40
2.3 METODOLOGÍA		41
2.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN		42
2.4.1 Fichaje		42
2.4.2 Estudio de sentencia		43
2.4.3 Investigación en línea		44
2.5 RECURSOS		46
2.5.1 Humanos		46
2.5.2 Materiales		46
2.5.3 Tecnológicos		46
CAPÍTULO TRES	47	
RESULTADOS		47
3.1 FICHA INFORMATIVA		48
3.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS		51

CAPÍTULO CUATRO 71

DISCUSIÓN	71
4.1 TENDENCIAS, INNOVACIONES Y PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL EN EL CONTEXTO DEL COVID19.....	71
4.1.1.- <i>Transformación del empleo: trabajo a distancia y teletrabajo</i>	72
4.1.2.- <i>Tendencias laborales post Covid-19</i>	73
4.2.- <i>Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro.8.</i>	75
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88

Índice de Tablas

TABLA 1.....	48
TABLA 2.....	54

Índice de figuras

FIGURA 1	43
----------------	----

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad el estudio de la Sentencia nro. 13354-2016-00389, expedida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, misma que tiene su génesis en el juicio de trabajo que sigue José Dember Anchundia Castro contra Industrias ALES C.A., en la persona de Felipe Osorio Rodríguez, en su calidad de presidente ejecutivo y Representante Legal. Recurso de Casación de la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí de 20 de noviembre de 2017, las 10h00, en el cual la parte actora aduce se está realizando una errónea aplicación de la causal denominada como caso fortuito o fuerza mayor, consagrada en la noma sustantiva denominada como Código del Trabajo en su Art. 169 numeral 6. Es por ello necesario llevar un análisis que brinde la oportunidad a futuro de establecer los medios por los cuales se ven afectados los derechos de los trabajadores.

Palabras Clave: Trabajadores, Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

Abstract

The purpose of this paper is to study Judgment no. 13354201600389, issued by the Specialized Labor Chamber of the National Court of Justice, which has its Genesis in the labor trial that José Dember Anchundia Castro is following against Industrias ALES C.A., in the person of Felipe Osorio Rodríguez, in his capacity as executive president and Legal Representative. Appeal of the sentence issued by the Labor Chamber of the Provincial Court of Justice of Manabí on November 20, 2017, at 10:00 a.m., in which the plaintiff alleges that an erroneous application of the cause called case is being made. fortuitous or force majeure, enshrined in the substantive rule known as the Labor Code in its Article 169 numeral 6. It is therefore necessary to carry out an analysis that provides the opportunity in the future to establish the means by which the rights of the workers are affected.

Keywords: Workers, Act of God or Force Majeure.

Introducción

Para alcanzar los objetivos de la siguiente investigación se procedió a utilizar muchas referencias de carácter histórico y conceptual de tipo multidisciplinario; provenientes de los campos como la sociología, economía, el derecho e historia; todo lo cual matiza la profundidad del entendimiento de los temas tratados en este trabajo investigativo. Además, de las ciencias mencionadas, fue muy útil las fuentes bibliográficas de diferente índole, así como la observación y examinación del problema planteado.

Este estudio ha llevado a cumplir con los objetivos de desarrollo profesional ya que constituye un paso significativo en llegar a la universidad, y a las futuras generaciones de evidencia material que demuestra la sensibilidad del autor sobre el tema estudiado, además de la sensibilidad de los diferentes aportantes, los cuales como ya se mencionó, provienen de diferentes campos de las ciencias sociales, y de la sociedad civil y autoridades jurídicas, como es el caso de los aportes conceptuales de las sentencias de la Corte Nacional de Justicia.

Entre las oportunidades o facilidades que se encontró son los diferentes aportes en cuanto a Objetivos de Desarrollo Sostenible y en especial del objetivo número ocho: trabajo decente y crecimiento económico; todo esto gracias a que esta investigación se desarrolla en la sociedad de la información y del conocimiento favorecidos por el internet, cosa que ha contribuido a mejorar la obtención de la información. Entre las dificultades que se encontraron, tienen que ver con la apropiada disposición de los temas investigados e incluidos en la investigación, lo cual constituye una dificultad recurrente en cualquier tipo de investigación que se realice en el ámbito de las ciencias sociales u otras ciencias.

En la investigación se ha llevado a cabo la metodología de estudios de tipo exegético y la eiségesis que consisten en extraer el significado de los textos obtenidos y en la consecuente inserción en el texto de las interpretaciones personales con el fin de no incurrir en el plagio y también en realizar aporte desde la sensibilidad del autor de la investigación. Todo esto subsiguientemente a la investigación con enfoques exploratorios que tenían

asidero en la determinación de variables y el diagnóstico de la situación histórica y actual de los fenómenos e instituciones jurídicas.

Para continuar, se hará una breve descripción del contenido de los temas tratados en cada capítulo. En el capítulo 1 se efectuará un estudio de los antecedentes históricos como vendrían a ser el proceso de creación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tratando lo antes mencionado desde una perspectiva histórica como lo es una breve descripción de los hechos que terminaron en la creación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; además de aquello se tratará los aspectos jurídicos de los ODS, enfocándose principalmente en el objeto de estudio como lo es la vulneración del derecho al Trabajo.

En el capítulo 2, se definió lo objetivos, la metodología, los enfoques, lo cual se ha visto materializado a lo largo de la investigación. En el capítulo 3, tiene que ver con fichas que nos ayudaron a clasificar ciertos enfoques y disposición de los hallazgos de la investigación en el presente texto investigativo. En el capítulo 4, se presentó las percepciones sobre los efectos de la sentencia.

Por lo que alcanzamos a ultimar que el presente trabajo de titulación versará acerca del Objetivos de Desarrollo sostenible desde su nacimiento; al igual que el tratamiento directo de lo que respecta con el Ods nro. 8 tanto en sus implicaciones jurídicas como doctrinarias; de la misma manera se puede determinar que el presente trabajo tratará con respecto a los métodos empleados dentro del ya señalado trabajo de titulación; en el mismo sentido se alcanza a ultimar que el capítulo tercero trata con respecto a los resultados de la investigación.

Capítulo uno

Revisión de la literatura

Durante la realización del presente capítulo se realizó desde un punto de vista histórico la evolución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es decir los alcances propuestos. En el sub capítulo 1.2, se hizo un estudio sobre el análisis del Objetivo de desarrollo Nro. 8, materia del presente trabajo de investigación, en el que se menciona un análisis del mismo y con un enfoque exegético y de eiségesis, se procedió a desmenuzarlo y explicarlo, desde una perspectiva utilitaria e ideológica. En el sub capítulo 1.3, se abordó las referencias doctrinarias que mejor sustentan el derecho tutelado por el Objetivo de Desarrollo Sostenible señalado. En este apartado, se procedió a fragmentar los conceptos que mejor explican el derecho tutelado en el Objetivo de Desarrollo sostenible y que proporcionan al lector de la tesis la sensibilidad y la argumentación para sostener el derecho de los trabajadores a que no se vulneren sus derechos y formar parte en la toma de decisiones de las que históricamente han sido reclusos; al igual que participar de manera activa en las decisiones en las instituciones de la sociedad civil y ser protegidos ante la vulneración histórica a sus derechos. En el sub capítulo 1.4 se estudia las referencias jurídicas sobre el octavo ODS y por último en el sub capítulo 1.5 se lleva a cabo el estudio del caso seleccionado, para determinar los fundamentos en los que se basa el Tribunal de justicia antes mencionado a fin de tomar una decisión que conlleva a una vulneración de derechos laborales.

1.1 Importancia de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)

Los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), también conocidos como objetivos mundiales, surgieron en la conferencia de las Naciones Unidas, en la cual se discutió sobre el Desarrollo de Rio de Janeiro en el año 2012. Se podría decir que conforman los objetivos de la agenda del año 2030 y sustituyen a los objetivos del milenio (ODM) del año 2000; para enfrentar a la pobreza y al hambre; con la finalidad de prevenir enfermedades mortales y ampliar la enseñanza primaria a todos los niños, entre otras prioridades del desarrollo, según manifiesta el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Durante quince años, los objetivos de desarrollo del milenio impulsaron el progreso en varias esferas importantes como la pobreza, el acceso al agua y el saneamiento, indispensables al momento de intentar disminuir la tasa de mortalidad infantil y mejorar la calidad de vida y la salud materna.

De esta forma, se inició un movimiento mundial destinado a la educación primaria universal, inspirando a los países a invertir en sus generaciones futuras. Los ODM lograron enormes avances en la lucha contra el SIDA y otras enfermedades tratables, como la malaria y la tuberculosis.

No obstante, para millones de personas en todo el mundo, esta labor no ha concluido y todavía existen nuevos objetivos que cumplir, entre ellos ponerle fin a la hambruna, luchar por la igualdad de género, mejorar la calidad de vida y los servicios de salud, brindar educación secundaria a todos los niños después de la enseñanza primaria.

Los objetivos de desarrollo sostenible representan el compromiso de concluir con lo ya iniciado por los objetivos de desarrollo del milenio, así como también, abordar y buscar soluciones eficientes para los problemas más urgentes a los que se enfrenta el mundo actualmente.

Para cambiar el mundo, no solo es necesaria la cooperación entre los gobiernos, las organizaciones internacionales y los líderes mundiales, sino también la predisposición y colaboración de los ciudadanos en general. Empezar descartando las facturas físicas elaboradas en papel, promover y compartir publicaciones en redes sociales respecto del cambio climático, la contaminación, la preservación del medio ambiente, la protección de los derechos de los niños y mujer, entre otros.

También se puede colaborar, apagando las luces cuando no son necesarias, no cargar la lavadora con ropa por completo, dejando que la prendas de vestir y el pelo se sequen al aire, al tomar duchas cortas de máximo 10 minutos, así como al comer menos carne y pescado, o congelando los productos frescos y las sobras, y no menos importante; reciclar o usar la menor cantidad de productos envasados en plástico.

A su vez, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo aconseja comprar productos locales y mariscos siempre que sea sostenible, planificar los menús con antelación, utilizar botellas de agua y tazas de café reutilizables, llevar bolsas desde la casa para comprar en el supermercado. Recordando también, que el sueldo o salario de las mujeres es un 10% y 30% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.

Otras alternativas para contribuir al cambio, son trasladarse al trabajo en bicicleta, caminando o bien usando el transporte público y reservar los desplazamientos en vehículo para acudir a las reuniones entre un grupo grande de personas.

La presencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en estos tiempos contemporáneos nos hace plantearnos interrogantes sobre cómo fue que surgieron, su evolución institucional, los objetivos planteados y logrados en cada fase de su evolución, además de los impedimentos u obstáculos para la consecución de dichos objetivos en cada una de las etapas de su progreso institucional. El planteamiento de objetivos de desarrollo a escala global son el resultado del esfuerzo humano que se ha materializado en diversas instituciones a lo largo de la historia de la humanidad. Los ciudadanos conscientes del impacto causado por la actividad humana en el planeta han llevado a cabo estudios que buscan disminuir o neutralizar los efectos nocivos de estas actividades para los habitantes del planeta y para los ecosistemas naturales.

Según Hollmann (2017), los resultados del crecimiento, en el contexto mundial que es cada vez más globalizado a nivel económico, presenta características como son la concentración del poder económico, la desnacionalización de las economías por doquier, la diversidad de formas de producción y consumo, que tienen como consecuencia los diferentes sistemas de mercado, con la consiguiente inequidad y desequilibrios socioeconómicos, junto a los impactos ambientales; lo cual conforma un legado cultural nunca antes visto. Describe que los efectos negativos de la presencia del ser humano sobre la faz de la tierra se hacen notorios cuando ocurren catástrofes como inundaciones en zonas donde no deberían existir, derrames de petróleo, desastres de tipo nuclear, tiempos de hambruna, violación a los derechos humanos de todo tipo, además de eventos migratorios masivos y la presencia de

enfermedades raras. También hace evidente que se ha alcanzado adelantos significativos en la ciencia y tecnología, pero que, no obstante, la huella ecológica de la cotidianidad humana tiende a limitar el destino de las generaciones futuras.

Los esquemas de carácter económico a nivel mundial han sufrido cambios, y que de un mundo separado o aislado, se ha pasado a un mundo interconectado; donde el concepto y alcance de la palabra globalización ha alcanzado connotaciones sociales, económicas y ambientales que sobrepasan los límites de la imaginación humana; creando y desarrollando a la vez una consciencia colectiva mundial en constante evolución que ha facilitado el desempeño de convenciones, cumbres y movimientos, en los cuales los criterios de medio ambiente de carácter científico han pasado a internacionalizarse en forma de políticas de estado y de comercio, o que ha favorecido que el empresariado tanto local como mundial acepte y valide normativa ambiental para satisfacer las necesidades de sostenibilidad de los negocios; insertándose de este modo al nuevo esquema ambiental del mundo.

Desde un punto de vista de la problemática ambiental, que, como resultado de los esfuerzos transnacionales para encarar las situaciones provocadas por los residuos peligrosos, son muchas las naciones que agregaron o adoptaron a sus legislaciones un grupo de normas políticas que favorecerían la protección de los recursos naturales y la salud y bienestar humanos. Con este modelo de gestión se prevé sincronizarse con los nuevos desafíos mundiales, uniendo criterios y procedimientos de control, para con esto, alcanzar el desarrollo sustentable en la diversidad de actividades que generen residuos de sustancias peligrosas o de alto impacto ambiental. (Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc), s. f.).

Años más tarde la publicación del libro “Los límites del crecimiento” en 1972 manifestó una realidad subyacente para nuestra actualidad; hasta ese entonces era común pensar por el empresariado y ciertos científicos que mantenían la teoría del desarrollo ilimitado, cosa que fue desmentida por la publicación antes mencionada. Posteriormente, se publica el libro “Más allá de los límites del crecimiento”, el cual hace sobresalir que los conceptos de sostenibilidad, suficiencia, equidad y eficiencia no deben considerarse como barreras, sino como guías para

un mundo nuevo; y que la sostenibilidad constituye el reto final sobre el uso eficiente de las fuentes de energía en todas sus formas y la creatividad de la raza humana. (Traver, 2017)

En 1980 la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y el World Wildlife Fund, lanzó una estrategia mundial para la conservación que consistió en un programa de gestión del uso humano de la biosfera con el fin de preservar los recursos existentes para las generaciones futuras. Esta misma iniciativa, años después, en 1991, ya modificada, concluyó que, para alcanzar los objetivos deseados, los programas de conservación nacional no deben entrar en conflicto con los esfuerzos de los países en desarrollo, ya que ellos tienen necesidades sociales y económicas básicas que satisfacer. (International Union for Conservation of Nature - IUCN, s. f.)

La evolución del concepto de desarrollo en el año de 1983 se vio marcada por el “Informe Brundtland”, que fue realizado por la “Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo”. Este informe fue el resultado de muchas investigaciones y recopilación de información que se llevó a cabo por países, ONG, e investigadores independientes a nivel mundial. Además, este estudio representó un cambio en la concepción del desarrollo y constó de tres enfoques o partes, como son: Preocupaciones comunes, tareas comunes, y esfuerzos comunes.

En las “Preocupaciones Comunes”, resalta la aparición de nuevas variables en la concepción de desarrollo a tener en cuenta, y estas son: La pobreza, crisis económica y desarrollo sostenible. Todas estas variables, innovadoras en su tiempo, son verdaderos elementos a tomar en cuenta en la actual percepción del desarrollo, puesto que están relacionados entre sí; las personas pobres no obtienen educación de calidad y esto las lleva a incurrir en delitos o atrocidades contra la naturaleza; aquí la educación social jugará un papel sumamente importante en la divulgación, y posterior aceptación y puesta en práctica de los comportamientos aceptables; y por tanto, consecuentes con la naturaleza. (Sánchez, 2020)

En las “Tareas Comunes”, salta a la vista numerosas variables, producto de la investigación multidisciplinaria, como son: El crecimiento demográfico, uso de recursos

alimenticios, utilización de especies y ecosistemas, uso de la energía, el establecimiento de un mayor número de industrias con el menor número de recursos, crecimiento de las ciudades. Como vemos, todos estos elementos están concatenados y cada uno forma una reacción en cadena, por ejemplo, un mayor crecimiento demográfico provocaría un mayor uso de recursos alimenticios, y como consecuencia una mayor utilización de especies y ecosistemas; además, un mayor número de industrias utilizarían una mayor cantidad de recursos. De todo lo anterior nace el concepto de que nuevas y mejores tecnologías ayudarían a mejorar la productividad y a reducir el número y la cantidad de recursos empleados en la producción.

En los “Esfuerzos comunes”, se busca crear el pensamiento que resulte en voluntad política para la: creación de leyes comunes o internaciones de protección de los ecosistemas compartidos por varios estados (océano, Antártida, espacio), además evitar las guerras, especialmente las nucleares, por el impacto a la naturaleza. Ya para 1992 nace en el mundo el término de “Ecoeficiencia”, que consiste en la elaboración de bienes y servicios con precios competitivos que complazcan las necesidades humanas y brinden una mejor calidad de vida al mismo tiempo que reduzcan los impactos ambientales y la intensidad de recursos consumidos; llevando todo esto en equilibrio con la capacidad de carga del planeta. Lo que llama la atención es la iniciativa privada con el acuñamiento de este concepto, ya que es el World Business Council for Sustainable Development, que agrupa a doscientas empresas del sector industrial mundial, quien promovió este concepto; siendo este un gran avance para el mundo, porque es notoria la preocupación por la sustentabilidad en la utilización de los recursos. (Sánchez, 2020)

Al sumarse el empresariado, que parecía indolente, ante las iniciativas anteriores, podemos decir que el cambio de paradigma se había generado; el empresariado es un elemento importantísimo, por no decir el fundamental en el cambio de las cosas en el mundo, puesto que son ellos los que poseen el poder económico y como entes empoderados por sí mismo pudieron y pueden tomar iniciativas como las arriba mencionadas para un mejor mundo. Además, existe el concepto en economía de que las necesidades son mayores que

el suministro, por lo que al ponderar el concepto de escasez se dio en cambio conjunto que hizo que La Cumbre de Río de 1992 apoye este concepto y se declare que la ecoeficiencia es el camino más importante que la industria ha tomado para alcanzar y contribuir al desarrollo sostenible.

En 1992 la “Cumbre de la Tierra de Río” sostuvo que había negligencia de parte de la mayoría de países para acatar los acuerdos llegados previamente, cosa que se vendrá repitiendo en las cumbres y conferencias subsiguientes, tanto en Nueva York (2000), Johannesburgo (2002), y la otra Río (2012). Dicho lo anterior, llegamos a los “Objetivos de Desarrollo sostenibles” de la conferencia de Río 2012. En dicha conferencia se sostuvo, socializó y se acordaron compromisos que en breve mencionaremos, analizaremos y desarrollaremos. Entre ellos están:

“Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”, que, según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, la define en cuatro formas: Pobreza por precariedad, pobreza por exclusión o exclusión por pobreza, pobreza por discriminación cultural, pobreza por desigualdad de género. En esta investigación sólo abordaremos el tema de la pobreza por desigualdad de género, la cual fue definida por Clara Murgialday como una desigualdad de carácter económica, social y política entre hombres y mujeres, esto propicia una distribución desigual de conocimiento, propiedad e ingresos, además de una diferenciación en responsabilidades y derechos entre ellos hombres y mujeres. Esta desigualdad de la que son víctimas las mujeres también promueve el pensamiento de que son sólo los hombres los que son capaces de movilizar reglas y recursos institucionales que promueven y defienden sus intereses. Según Murgialday, esta desigualdad se debe además por comportamientos gestados por instituciones como: el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad.

“Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, promover las oportunidades de aprendizaje permanentes para todos”, esta iniciativa muy relacionada con la primera tiene gran potencial de cumplirse gracias a las nuevas tecnologías y a profesionales independientes que buscan a través de medios digitales llegar con educación de calidad, que incluso es difícil de encontrar en las instituciones educativas financiadas por

el Estado. Los modelos de negocios digitales facilitan un mayor alcance a las masas para cumplir este objetivo. Aunque la iniciativa privada ha logrado mucho en este campo, hace tanta falta el aporte estatal con enfoques estratégico, cosa que a estas alturas de la humanidad parece imposible de lograr en ciertas naciones por la cultura política, religiosa, imperante en esos lugares.

“Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”; este tema busca institucionalizar a nivel normativo la igualdad de oportunidades para las mujeres, que, como género, han probado con creces que son capaces de desempeñarse en todos los campos científicos y técnicos, pero que, por ideas infundadas en el hogar, el mercado, el Estado y la comunidad, se han visto y se ven sometidas a un sistema caduco que las oprime y les quita oportunidades. Esta igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas sientan las bases de una mejor sociedad, más igualitaria y justa. Además, al ser considerada como lineamiento o propuesta a seguir por las naciones del mundo, se pone en alto la lucha de las mujeres a lo largo de la historia de la humanidad, la cual ha sido muchas veces infructuosa, pero que cada vez va tomando más fuerza y aceptación entre los ciudadanos del mundo.

La Organización de Naciones Unidas (ONU), ha afirmado que: “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitando el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles”. Como vemos, crear sociedades pacíficas e inclusivas están fuertemente ligadas a los objetivos antes mencionados y analizados, donde la educación social de los principios mencionados jugará un papel preponderante, ya que esto logrará el acceso a sensibilidades no promovidas ni adoptadas por la comunidad previamente; esta educación social traerá consigo la promoción de políticas públicas en temas normativos que faciliten el acceso a la justicia para todos y todas. Además, promoverá el establecimiento de instituciones conceptuales y físicas que, de manera responsable, inclusiva y altruista, nutrirán el buen vivir y el desarrollo social, económica y político hombres, mujeres, niños y niñas.

Son muchos los objetivos planteados que no se mencionan en este trabajo investigativo por cuestiones de enfoque de esta investigación, la cual trata sobre un caso en los que los principios del derecho al trabajo se encuentran siendo violentados en el Ecuador como se habían mencionado al inicio de este capítulo también mencionaremos los problemas u obstáculo a los que se ha hecho frente para conceptualizar, materializar, y alcanzar el concepto de desarrollo a niveles globales. Es por ello que se puede indicar que se han hallado flagrantes incumplimientos por parte de los Estados, que de acuerdo a nuestras observaciones y análisis de la realidad histórica y actual se debe a muchos factores como son los conflictos de intereses, la falta de voluntad política, junto con la poca educación y difusión social de los objetivos por parte de los que ostentan y detentan el poder político, empresarial, social y comunitario. Aunque mucho se ha hecho últimamente para cambiar las penosas realidades del ser humano y del planeta, la complejidad de sistemas sociales manifestados en el hogar, el mercado, el Estado, y la comunidad que se viven como fuertes estereotipos en cada sociedad, ha obstaculizado el cambio.

La pugna de poderes que se refleja en los conflictos de intereses por parte del empresariado, que no quiere perder su estatus en el mercado; reduciendo las ganancias y afrontando el riesgo a desaparecer. El proceder del empresariado se ve manifestado en la voluntad política de los gobernantes de las naciones, quienes muchas veces representan al poder empresarial local; un ejemplo de ello son las certificaciones de calidad que piden los empresarios y gobiernos europeos a los países proveedores de materias primas, lo cual es bueno para los consumidores.

1.2 Análisis del Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8

Un crecimiento económico inclusivo y sustentable, contribuye al impulso del progreso, y de esta forma crear empleos dignos y justos para la sociedad en general y así mejorar los estándares y la calidad de vida.

El COVID-19 ha desestabilizado emocional y psicológicamente a muchas vidas, poniendo en peligro también la economía a nivel mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la del año 2009. A medida que se

intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia.

Datos destacables:

La Organización de Naciones Unidas refirió que, en el año 2017, la tasa mundial de desempleo se situaba en el 5,6%, frente al 6,4% del año 2000. En todo el mundo, en 2016 el 61% de los trabajadores tenía un empleo no regulado. Exceptuando el sector agrícola, el 51% de todos los trabajadores se incluyeron en esta categoría de empleo. Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tiene datos.

La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas a tiempo, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial. La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.

A pesar de su inminente presencia en los aspectos de la vida pública y privada, las mujeres continúan haciéndose cargo 2,6 veces más del cuidado de personas y trabajo doméstico sin remuneración que los hombres. Entre los años 2016 y 2030, se necesitarán aproximadamente cuatrocientos setenta millones de puestos de trabajo en todo el mundo para aquellos que van a acceder por vez primera al mercado laboral.

Al respecto es menester señalar que el trabajo decente y crecimiento económico es una iniciativa orientada a apoyar, incentivar y promover el trabajo con una remuneración acorde a las funciones que tiene y hacer que el producto interno bruto (PIB) sea mayor. (ONU, 2021).

Es por ello que la función del mismo es apoyar el crecimiento económico sostenido e inclusivo mediante la existencia de la oportunidad de trabajar con salarios justos. (OIT, 2021).

Dentro de las causas por las que el empleo no se da de manera permanente y sostenida se encuentran: alta desigualdad de salarios por la diferencia de géneros.

Además de lo antes narrado se puede mencionar que la existencia de la economía informal trae consigo la inexistencia de salarios o un salario que no cubre las necesidades básicas de una persona y carecen de seguridad social.

Falta de capacidad para poder ser empleable, esto es resultado de una carencia de educación de calidad, es por ello importante que se logre uno de los objetivos de ODS del mismo nombre.

Ante la falta de empleo o por los ingresos muy bajos, existen sectores de la población que prefieren migrar a otro país. En muchos casos la migración se hace incluso de manera ilegal, con tal de conseguir empleo. (Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc), s. f.).

Por otro lado, también se puede señalar que existe falta de oportunidades de micro, pequeñas y medianas empresas para poder generar los empleos acordes al crecimiento de la población. (Sánchez, 2020).

El trabajo bien remunerado, incluyente y sostenible en el tiempo, es sin lugar a dudas un motor de crecimiento económico y es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) juega un importante papel en este tema para dotar a todas las economías de las recomendaciones necesarias para lograrlo.

Un trabajo digno, es lo que millones de personas en el mundo necesitan para escapar de la pobreza. Porque todavía hoy, en muchos lugares del mundo, tener un empleo no basta para eso. Hace falta reivindicar que, además, cumpla unas condiciones mínimas: un salario justo, el cumplimiento de las medidas de seguridad adecuadas para el puesto y protección social, entre otras cuestiones. Crear empleos de calidad continúa siendo uno de los mayores desafíos para la economía global, y no solo en países de renta baja. De ahí la necesidad de marcarnos una meta global como la que constituye el ODS 8. (Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc), s. f.).

Un crecimiento económico inclusivo no solo pasa por el aumento de la productividad laboral y la reducción de la tasa de desempleo. Es necesario, también, mejorar el acceso a los servicios financieros, de modo que todo el mundo pueda gestionar eficazmente sus

ingresos, acumular activos y realizar inversiones productivas. Solo así alcanzaremos el ODS 8. (Et.).

Este propósito, como el resto de Objetivos para el Desarrollo Sostenible, no es una pieza aislada: forma parte de un todo y cumplirlo puede ayudar a mejorar la vida de las personas a distintos niveles. Contar con un trabajo decente y bien remunerado es, entre otras cosas, la clave para empoderar a las mujeres de los países más desfavorecidos y evitar que caigan en las redes de trata. Además, el ODS 8 pasa por acabar con la explotación infantil y luchar para que su único trabajo sea ir a la escuela y jugar. (Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc), s. f.).

Según Mancini (2015) señala que el crecimiento económico y el progreso van ligados a la erradicación de la pobreza a escala mundial. La tasa de desempleo global se encuentra en el 5,7% y, en muchos lugares del planeta, tener un empleo no garantiza escapar de una situación precaria, lo que se traduce en extremas desigualdades económicas y sociales. (pp. 237-263.)

El ya señalado autor ha señalado que, aunque la tasa media de crecimiento anual del PIB real per cápita en todo el mundo va en aumento año tras año, todavía hay muchos países en los que el crecimiento se está desacelerando, lejos de alcanzar la tasa del 7% establecida para 2030. La disminución de la productividad laboral y el aumento de las tasas de desempleo influyen negativamente en el nivel de vida y los salarios. (pp. 200-245.)

El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) supone una propuesta de creación de empleo decente y de incremento de la productividad y la inversión, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. Resultan fundamentales, entonces, medidas de fortalecimiento del sector comercial, de la banca y de la infraestructura agrícola, así como de inclusión social para superar las tasas de desempleo.

Los estándares, basados en la colaboración y el consenso, ayudan a las organizaciones a conseguir los ODS, proporcionando directrices prácticas y estableciendo criterios medibles y trazables. (Oxhorn, 2001).

1.3 Referencias doctrinarias sobre el derecho tutelado por el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8

Con el objetivo de establecer la relación del derecho laboral en general, es indispensable conocer sus orígenes y principios, los cuales nacen del denominado "Derecho Social".

El Derecho Social no es sinónimo del Derecho al Trabajo ni se agota con él. Trujillo (1986), indica que el "Derecho Social está compuesto por un corpus, que incluye no sólo las normas jurídicas sino también los principios filosóficos y éticos que inspiran el Derecho. Es esta la importancia de comprender el alcance y espíritu del derecho social, así como también los principios filosóficos y éticos que inspiran el derecho" (p.116).

Entiéndase entonces, que el Derecho Social constituye el origen del Derecho Laboral y, en consecuencia, la regulación o equiparación entre el mundo económico y empresarial, y los derechos de los obreros.

El Derecho Social es el ordenamiento jurídico idóneo toda vez que, estima que la vida jurídica de los grupos humanos homogéneos (clase campesina, clase trabajadora, económicamente débiles, etc.), no podía reglamentarse por los principios del derecho privado; relaciones entre particulares, bases de igualdad y coordinar sus intereses recíprocos, con miras a realizar la justicia conmutativa. Azuela (1998 p. 106).

Es así que se abre un debate, según Neves (2017) para determinar "cuál de los derechos constitucionales mencionados a continuación, es en esos casos vulnerado: la libertad de trabajo, el derecho al trabajo o el derecho de estabilidad en el trabajo". (p. 24)

Cuando se habla de la libertad de trabajo, se le concede al trabajador bajo su voluntad la posibilidad de trabajar o no hacerlo, que establezca las actividades y condiciones en las que desea trabajar, puede elegir si va a trabajar bajo dependencia o bajo su propia responsabilidad y en el mismo sentido, que pueda decidir libremente cuando dejar o renunciar al trabajo.

El autor Neves (2017) afirma lo siguiente:

Lo habitual es que se necesite trabajar ya que es la vía por excelencia para obtener los ingresos necesarios para la subsistencia. Pero podría ocurrir que alguien tuviera otros medios lícitos para procurárselos, Distintos al desempeño de una ocupación, como una renta generada por la tenencia de acciones, El arrendamiento de predios, una herencia. La suerte en la lotería, etc. (p. 24).

En este sentido, las personas podrían permitirse bajo su libertad la decisión de no trabajar, lo cual también es permitido social y jurídicamente, no obstante, el principal objetivo del derecho al trabajo es proporcionar un empleo a todas las personas, promoviendo al Estado, la generación de empleos.

En definitiva, señala Neves (2017) que “concordada la libertad de trabajo con el derecho al trabajo en el aspecto antes analizado, diríamos que toda persona tiene el derecho a obtener un empleo, pero con la libertad de aceptarlo”. (p. 25)

Es importante mencionar la vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual prohíbe al trabajador el abandono voluntario de su empleo, lo que no permite el goce de sus demás derechos, afectando de esta forma la libertad de trabajo.

El despido según Neves (2017) “es la resolución del contrato, decidida unilateralmente por el empleador ante la presentación de una causa calificada como justificada por el ordenamiento”. (p. 25)

Tampoco podría cuadrar dentro del esquema del derecho público, el cual regula las relaciones entre el Estado y los súbditos, sobre bases de supra y subordinación. De la explicación antes citada, queda claro entonces que el derecho laboral por naturaleza intenta regular los intereses económicos del capital privado, la empresa y la generación de riqueza, conjuntamente con la dignidad y compensación justa para los trabajadores que son las “herramientas” necesarias para alcanzar el nivel de productividad deseado por los empleadores.

Debido a la sensibilidad de esta materia y para evitar abusos por parte de los empleadores toda vez que el trabajo es el sustento de las personas, es necesaria la intervención y control estatal.

La intervención del Estado según Trujillo (2008) “se enfocó en un primer momento, en satisfacer las exigencias propias del obrerismo e hizo de la protección del obrero, el objeto cardinal de las nuevas leyes...” (p.109).

Este hecho es fácilmente identificado en el espíritu actual de los entes reguladores y la legislación laboral. Por lo antes expuesto, el Derecho Laboral no puede ser plenamente encasillado dentro de la categoría de "Derecho Privado" pues no se trata de dos partes en igualdad de condiciones, ni tampoco de derecho público, pues el Estado no es parte contractual.

El Derecho Laboral es un híbrido que encaja de mejor manera dentro de su propia categoría denominada "Derecho Social".

El derecho del Trabajo es:

“... El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción...” (Cabanellas, 2011, p. 156)

A continuación, plantearemos algunas definiciones provenientes de distintos autores y de distintas nacionalidades, todo ellos con el propósito de establecer que independientemente del origen de determinada legislación, el concepto fundamental prevalece.

El autor ecuatoriano Vásquez (1999) define al derecho laboral como “el conjunto de normas y principio que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, sus modalidades y condiciones del trabajo” Ciencia que, con criterio social, vela por la justicia en las relaciones de trabajo. (p.106)

Finalmente, desde el punto de vista de la legislación mexicana el tratadista Azuela (1998) define al Derecho Laboral como “...el estudio sistemático de las normas y fenómenos

jurídicos relativos a las relaciones laborales y a la realización de la justicia social entre los factores de la producción...” (p.115)

Como se puede observar, los dos autores antes citados, independientemente de su nacionalidad, mencionan en sus definiciones de derecho laboral respecto del derecho social, que se trata de un conjunto de normas necesarias para regular la relación entre trabajador y empleador por considerar que existe una desventaja evidente entre las partes y, en consecuencia, debe reestablecerse cierto balance.

1.4 Referencias Jurídicas Sobre el Derecho Tutelado por el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro.8

La protección del Derecho al trabajo en la Constitución del Ecuador es de vital importancia para salvaguardar la vida de las personas, se complementa y fortalece con lo dispuesto en el ámbito del derecho internacional público, pues, son varios los instrumentos internacionales que reconocen este derecho del que gozan todas las personas en la sociedad.

Autores como Diaz Barrado (2020) manifiestan que:

Las metas propuestas para conseguir el objetivo 8 se presentan como una hoja de ruta que facilita el acceso a un desarrollo económico inclusivo. Considerando que la inclusión no hace referencia a grupos marginales o vulnerables (que también) sino a un planteamiento del mercado de trabajo, de la propiedad y del trabajo mismo que dignifiquen a la persona. (p. 26)

Las nuevas tecnologías ofrecen la creación de nuevas fuentes de trabajo decente tanto para hombres como para mujeres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, respetando el salario según las condiciones de trabajo.

La Organización Mundial del Turismo según Diaz Barrado (2020) ha incluido también el Objetivo 8 como una de las prioridades de su trabajo, facilitando no solo la información sino también la acción para promover el trabajo decente en el sector turístico, históricamente marginado de estas acciones.

Es importante dar a conocer los métodos y la iniciativa propuesta para lograr el cumplimiento del objetivo 8, que radica en la situación de la juventud en poblaciones rurales

o frágiles, promoviendo la igualdad de género y el respeto por los derechos humanos, se considera, a su vez, uno de los principales instrumentos para erradicar gran parte de la pobreza que existe en la sociedad internacional.

Asimismo, el artículo 6 numeral 1 del Protocolo de San Salvador Trindade. (1994) manifiesta que "...toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada..."

Se debe reconocer, recordando las estadísticas antes mencionadas, que los derechos y condiciones de las mujeres en el Objetivo 8, frente a los derechos de los hombres son totalmente desiguales, al respecto la Declaración Universal de Derechos Humanos indica que: "Se reconocerá la igualdad salarial entre hombres y mujeres."

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 numeral 1, señala que "...toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo..."

En el sector privado, se han promovido los denominados Principios para el empoderamiento de las mujeres, centrados fundamentalmente en el sector privado y que son los siguientes:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Es por esto que el Objetivo 8, pretende cumplir algunos retos frente a estas circunstancias, entre los cuales se encuentra la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en el ámbito rural, diferencias salariales, la toma de decisiones por parte de la mujer en el ámbito laboral, erradicación de la discriminación a la mujer en el ámbito laboral, entre otros.

La Corte Constitucional en la sentencia Nro. 246-15-SEP-CC, dentro del caso Nro. 1194-13-EP, del 29 de julio de 2015 sobre el derecho al trabajo, establece que: "...el derecho constitucional al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inherente e inseparable de la dignidad humana por lo que, toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad..."

La importancia de este derecho, radica en que auxilia la supervivencia del individuo y de su familia, y contribuye además para que el trabajo sea acogido o aceptado libremente y con responsabilidad, su plena realización y reconocimiento en el seno de la comunidad.

Hay autores que señalan que:

Los elementos del trabajo decente son el empleo, la protección social y los derechos fundamentales del trabajo y de las personas. En relación con los derechos fundamentales del trabajo se destacan: la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, protege el derecho de mujeres y hombres al idéntico disfrute de estos derechos, y también insta a aplicar un salario justo y una remuneración igual por trabajo de igual valor sin distinción de ningún tipo.

Es decir, que según la ONU Mujeres (2015) solamente "es decente un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con salarios suficientes y protección social, además, la definición nos recuerda que el trabajo no es una mercancía y que la paz se basa en la justicia social".

Al respecto la de la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33, ha determinado lo siguiente, referente al Derecho al Trabajo:

“El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado...”

En concordancia de ello, la referida norma dispone los siguientes principios concernientes al ya mencionado derecho constitucional:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su

funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.326)

Al respecto es oportuno mencionar que los derechos constitucionales antes singularizados fueron positivizados en la normativa denominada como Código del Trabajo, dicha norma se encuentra vigente y publicada en el Registro Oficial Nro. 46 desde el 16 de diciembre de 2005 con su última reforma realizada el 22 de mayo del 2020. Siendo esta una norma que integra el ordenamiento jurídico del país y reconocida con la categoría de Ley Ordinaria.

Se podría afirmar entonces que la importancia del trabajo decente para el desarrollo y la eliminación de la pobreza y el rechazo al trabajo infantil ya se reconocen en los ODM, aunque no como objetivo concreto y medible.

Autores como Ravailon y Chen (2003) concluyen que, el desempleo aumentó entre 2007 y 2016, sobre todo entre las mujeres y los jóvenes. Estos últimos se presentan como uno de los grupos más propensos a los principales males relacionados con el trabajo como el desempleo, la falta de cobertura social o la discriminación. Por ello, en estos momentos de zozobra económica y con previsiones de posible crisis económica a corto plazo, la reducción del desempleo se presenta complicada. (p. 26)

En el Código del Trabajo se establecen los principios que rigen a las relaciones entre empleadores y trabajadores, ya que el señalado código menciona como ámbito de aplicación el siguiente:

“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren...”

Y parece evidente según Fernández y García (2010) que “la pobreza de los trabajadores es sintomática de la falta de trabajo decente, ya sea por falta de acceso al trabajo, por falta de cobertura social o porque a pesar de trabajar los ingresos no son suficientes para cubrir las necesidades del trabajador/a y su familia”. (p. 30)

Por esta razón, las sociedades deben proponerse evitar que la gente quede atrapada en la pobreza, y brindar apoyo a quienes tienen grandes dificultades en encontrar un empleo.

El Derecho al Trabajo es una rama del Derecho en general, y del Derecho Privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos.

Si hablamos de las diversas ramas del Derecho, el Derecho laboral, tiene características distintas y propias, ya que el Estado protege al elemento más débil de una relación laboral como lo son los trabajadores, a través del principio de favorabilidad al trabajador, lo que genera un adecuado ambiente laboral.

Ante el acceso a uno de los derechos sociales básicos, como es el empleo, resulta importante subrayar la diferencia entre el reconocimiento de los derechos sociales y las políticas sociales. El derecho al empleo según Durán y Lalaguna (2020) se presenta más bien como “la vía para el reconocimiento y la protección de bienes básicos de la persona, cuya traducción en medidas concretas reclama la aplicación de las denominadas políticas sociales”. (p. 32).

Debemos reconocer que no hay una solución universal para los altos índices de desempleo, tomando en cuenta que la situación distinta en cada provincia, sin embargo, se resume en la injusta distribución de recursos en la población, la falta de transparencia en entidades públicas, así como los altos niveles de corrupción.

Las soluciones no son globales, según indican Durán y Lalaguna (2020) porque “la aproximación a los problemas de la falta de empleo no lo son y porque la experiencia muestra que las buenas prácticas y políticas que han funcionado en un país, no lo han hecho en otro”. (p.34)

1.5. Análisis de la Sentencia

1.5.1 Antecedentes del caso

El ciudadano JOSÉ DEMBER ANCHUNDIA CASTRO comparece con su demanda y, luego de consignar sus generales de ley por lo que se conoce que es de 48 años de edad, casado, con domicilio en Manta, deduce demanda laboral por impugnación acta de finiquito, por la forma y por el fondo. Esta demanda la endereza bajo procedimiento oral sumario en contra del señor FELIPE OSORIO RODRIGUEZ en calidad de presidente ejecutivo y

Representante Legal de la Compañía INDUSTRIAS ALES C.A. y, además, por sus propios derechos. - En la propuesta fáctica expresa que ingresó a laborar en la Planta Industrial Ales el día 24 de mayo de 1988 percibiendo el salario básico legal; labores que las cumplió a través de varios contratistas que la Empresa previamente había convenido. Bajo este esquema firmó varios contratos de tracto sucesivo, hasta que el 08 de febrero de 1989 fue contratado directamente por la Compañía Industrias ALES C.A. relación laboral que estuvo vigente hasta el 16 de junio de 2016, fecha en la que la Empresa ALES decidió unilateralmente dar por terminada la relación laboral, desatendiendo fundamentos legales como el Acuerdo Ministerial No. MDT 2016 -0121 expedido por el Ministerio del Trabajo, publicado en el RO No. 802 del jueves 21 de julio de 2016; en concordancia con la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de las Zonas afectadas por el terremoto del 16 de abril de 2016, publicado en el RO No. 759- suplemento- de viernes 20 de mayo de 2016.- Industrias ALES para dar por terminada la relación laboral, supuestamente la compañía antes mencionada aplicó el numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, alegando que la planta industrial estaba paralizada totalmente por los efectos del terremoto del día 16 de abril de 2016, pese a que antes y después del terremoto funcionó sin ninguna alteración en el proceso productivo.- La relación laboral, afirma, es de 28 años y 2 días, todo este tiempo laborando en la planta industrial de Industrias ALES.

1.5.2 Argumentos del órgano de justicia

De conformidad con los cuestionamientos vertidos por el recurrente, en relación con la normativa invocada, el problema jurídico a dilucidar es: Verificar si el tribunal ad quem incurre en falta de aplicación del artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98, publicado en el suplemento del Registro Oficial 503 del 19 de mayo de 2015; falta de aplicación del artículo 2362 y 1561 del Código Civil; errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; errónea interpretación del artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana; aplicación indebida del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0121; falta de aplicación del artículo 82 de Constitución; y, falta de aplicación del artículo 25 y 129 numeral 3 del Código Orgánico de la Función Judicial, que se resume en la procedencia de

la impugnación del acta de finiquito, si la misma adolece de algún defecto de forma y de fondo como lo ha determinado el tribunal juzgador; la validez de los contratos y el efecto de cosa juzgada en última instancia de la transacción; si se configura el despido intempestivo, o por el contrario si la relación laboral terminó de forma legal y si por ello el tribunal ha vulnerado el principio de seguridad jurídica, provocando la falta de unificación del criterio judicial sobre un mismo punto de derecho.

EXAMEN DE LOS CARGOS ADMITIDOS: CARGO BAJO LA CAUSAL PRIMERA:

La causal Primera se configura en los casos de: “ Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva” ; y está reservada para errores de juzgamiento. Cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva, o de precedentes jurisprudenciales obligatorios, los reproches probatorios resultan improcedentes, pues ocurre cuando no se ha subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados y admitidos, dentro de la hipótesis normativa a que corresponde, porque se ha aplicado una norma jurídica que no corresponde, porque no se ha aplicado la que corresponde, o porque aplicando la que corresponde se ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo; por tanto, se trata de tres tipos de transgresión: a) Aplicación indebida que se configura cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; más se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla y que según Humberto Murcia Ballén: “ Emanada, pues, la indebida aplicación, no del error sobre la existencia y validez de la ley, sino del yerro en que incurre el juzgador al relacionar la situación fáctica controvertida en el proceso y el hecho hipotetizado por la norma que aplica” (Recurso de Casación Civil, 4ta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966, p. 322) o como señaló la Primera Sala de lo Civil y Mercantil, al decir: “ Cuando el Juzgador entiende rectamente la norma, pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella. Incurre de esta manera en un error consistente en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido”. (Dr. Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 183). b) Falta de aplicación, se produce en el momento que quien

juzga no aplica la norma que corresponde al caso que se está litigando, por lo que se conoce a este error como de omisión; de ahí que la misma Primera Sala de lo Civil y Mercantil al referirse a esta clase de transgresión expreso: “Cuando el juzgador deja de aplicar en el caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar, y que de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión en la sentencia sea distinta a la acogida”. (ob. cit. p. 183); y, c) Errónea interpretación, que tiene lugar cuando siendo la norma cuya transgresión se señala lapertinente para el caso, quien juzga le da un sentido y alcance que no tiene, que es contrario alespíritu de la ley y por ello la Sala de lo Civil y Mercantil referida señaló que se produce eneste vicio de juzgamiento: “Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene” (ob. cit. p. 183). Eneste sentido Humberto Murcia Ballén expreso: “Muy distinta a las dos anteriores es la esencia de la violación por interpretación errónea de la ley. No se trata, en esta clase de quebranto, como ocurre en las dos atrás analizadas, de un yerro de diagnóstico jurídica, o de uno de relación entre el hecho específico concreto y el hecho hipotetizado por la norma jurídica, sino de un error acerca del contenido de ésta” . (ob. cit. p. 324). Por tanto, quien interpone un recurso de casación debe tener presente al momento de fundamentarlo que toda norma sustancial tiene dos partes: un supuesto y una consecuencia y de no contenerlo se complementa con otra u otras normas, para así formar una proposición jurídica completa en la que se distinga claramente el supuesto de hecho y por tanto el efecto jurídico respectivo; sobre ello el Dr. Santiago Andrade Ubidia sostuvo: “ Respecto a la causal primera, también es imprescindible realizar la proposición jurídica completa.” no es suficiente señalar una norma de derecho sustantivo, sino que deberá examinarse si ella contiene una proposición jurídica.” (ob. cit. p. 203) y para que ello ocurra es necesario que se precisen todas las disposiciones legales que la constituyen; de modo que si se fundamenta el Recurso en esta causal se debe puntualizar el vicio o yerro, teniendo en cuenta que éstos son independientes y se excluyen entre sí, y al no identificarlo o escoger el incorrecto, el recurso puede no surtir losefectos que el recurrente espera.

El recurrente bajo esta causal impugna por falta de aplicación del artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98, publicado en el suplemento del Registro Oficial 503 del 19 de mayo de

2015, alegando que la sentencia impugnada ha señalado que el acta de finiquito suscrita entre las partes y realizada en el sistema electrónico, no se encuentra suscrita ante el Inspector del Trabajo; por lo que a su criterio, el acta de finiquito sería inválida; sin embargo, utilizando las nuevas tecnologías disponibles se ha creado un sistema informático virtual que cuida los derechos del trabajador al calcular electrónicamente todos sus haberes con la información que proporcionan las partes, y para tutelar los derechos del trabajador confirma que tal liquidación sea la que conste en el acta de finiquito que se celebra privadamente, y se sube al sistema creado por el Ministerio para su labor de control. En concordancia con el artículo 5 del indicado Acuerdo: “ Art. 5.- Del registro de actas de finiquito.- El empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de desahucio o terminación de mutuo acuerdo que será en el plazo establecido en el artículo 185 el Código de Trabajo, esto es quince días contados desde que se termina la relación laboral, a través del SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO “ SAITE” que se encuentra en la página web www.trabajo.gob.ec.”, por consiguiente a la época indicada, era obligación de la parte empleadora generar y registrar el acta de finiquito por terminación de la relación laboral y la constancia de su pago dentro del plazo de treinta días de terminada la relación laboral, a través de la página web del Ministerio del Trabajo; específicamente en el sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “ SAITE” , por lo que la afirmación del tribunal de instancia de que el acta de finiquito no cumple con el requisito del artículo 595 del Código del trabajo al no encontrarse suscrita por el Inspector del Trabajo, quebranta por falta de aplicación el artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 503 de 19 de mayo de 2015, vigente a la fecha de la terminación laboral, ya que el acta de finiquito cumplió con las formalidades vigentes para su otorgamiento y validez, razón por la cual se acepta el yerro denunciado; y el acta de finiquito surte efecto de cosa juzgada mientras no se advierta renuncia de derechos.

Con relación a la falta de aplicación del artículo 2362 del Código Civil, que establece “ La transacción surte el efecto de cosa juzgada en última instancia;... ”, es preciso señalar que

en materia laboral, el artículo 326.11 de la Constitución de la República, señala, “ Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” ; por lo tanto, en el presente caso, al haberse dado cumplimiento con el registro del acta de finiquito a través del sistema creado por el Ministerio del Trabajo, cuyo uso no era facultativo sino obligatorio para la empresa, sin que sean los inspectores de trabajo quienes atiendan personalmente la celebración de dichas actas de finiquito; la transacción acordada por las partes es válida, caso contrario debía justificarse que la misma involucre renuncia de los derechos del trabajador, lo que no consta en la sentencia recurrida; al no haberse demostrado afectación en los derechos la transacción es válida, por lo que se acepta la impugnación realizada; al igual que la falta de aplicación del artículo 1561 del Código Civil que reza: “ Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.”, pues el tribunal ad quem no justifica la invalidez del finiquito, limitándose a indicar que no fue “ suscrita por la autoridad de trabajo” .

Con relación al artículo 169.6 del Código del Trabajo, en éste claramente se encuentra establecido: “ Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; ...”

Según la norma invocada, la terminación de la relación laboral se produce por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, entre ellos un terremoto, para lo cual es importante entender que la fuerza mayor o caso fortuito es “ el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” , (artículo 30 del Código Civil); en la terminología del Derecho Romano, el vocablo caso fortuito, debe reservarse para los hechos de la naturaleza, mientras que se recurre a la locución fuerza mayor para designar los hechos realizados por el hombre. La doctrina sostiene que la expresión fuerza mayor indica una fuerza irresistible, mientras que el caso fortuito señala

un acontecimiento imprevisible; pero en general los efectos jurídicos de fuerza mayor y caso fortuito son los mismos, puesto que uno y otro provocan exención de responsabilidad; de ahí que nuestros códigos utilicen estas expresiones como sinónimas; considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito: a.- Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; b.- Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios normales; c.- Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d.- Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso; determinándose en el presente caso, que efectivamente se configuran tales elementos, pues fue un hecho notorio y conocido el terremoto acaecido en la provincia de Manabí el día sábado 16 de abril de 2016.

La sentencia de la Corte Provincial expresa: “Esta inspección ocular del juzgado se efectuó el 31 de octubre de 2016, esto es, a los seis meses de haberse producido el terremoto. En este documento se deja en claro dos cuestiones que son básicas para nuestro análisis: el primero, que la Compañía Industrias Ales al mes de octubre de 2016 se encuentra laborando “ en completa normalidad y el personal está haciendo uso de las labores a ellas encomendadas y se observa normalidad en las funciones” sin embargo no llamó al trabajador a laborar; de otro lado, en el acta del juzgado se advierte que “ en un espacio aproximado de seiscientos metros cuadrados no existe edificación alguna, existen algunos montículos de ladrillos y tierra, pero no existe edificación alguna y no se encuentra nada en dicho lugar” . La conclusión jurídica ante los hechos propuestos, es que si bien, el terremoto afectó la parte física del inmueble en donde se producía bienes por parte de la empresa INDUSTRIAS ALES C.A. por lo que fue derrocada en aproximadamente un área de 600 m², la producción propiamente dicha de la Empresa como tal, no paralizó, de ahí que existe prueba de que se derrocó la zona de construcción pero que la empresa no ha dejado de producir los bienes propios del objeto de su existencia empresarial o como giro de negocio específico. (...) Para el Tribunal

la argumentación de la parte demandada en cuanto a que paralizó la producción industrial por la destrucción total de sus instalaciones a consecuencia del terremoto, es una falacia, ya que partiendo de premisas correctas convoca a una conclusión falsa. Falacia es un sofisma, una refutación aparente, que se utiliza para defender algo falso, exponiendo premisas falsas como verdaderas. Se trata de un razonamiento que aparenta ser lógico, pero cuyo resultado es independiente de la veracidad de las premisas. Los razonamientos se califican falaces cuando sus procedimientos no son correctos, más allá de la conclusión. No se ha demostrado que el terremoto destruyó el edificio en donde se encontraban las instalaciones industriales; la demolición se produjo meses posteriores al insuceso telúrico y, cuando el juzgado observó mediante inspección ocular el resultado de los acontecimientos, encontró que si bien, en el área de seiscientos metros cuadrados no encontró edificación alguna pues ya se había derrocado, la producción industrial de Industrias Ales se desarrollaba con absoluta normalidad.- En tal virtud, hay despido intempestivo pese a que se acuda a la figura de fuerza mayor ante la presencia del fenómeno telúrico por cuanto el sólo hecho de la existencia del siniestro no faculta al empleador para que actúe de mutuo propio en franca desestimación de las atribuciones de la autoridad laboral y de las obligaciones del empleador.- El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue el trámite correspondiente esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador.”

La parte demandada argumenta que hay errónea interpretación del artículo 169.6 del Código del Trabajo, pues en ningún momento la norma exige que a consecuencia de un terremoto tuvo que haberse destruido por completo todas y cada una de las unidades industriales de Ales C.A. para que sólo entonces proceda la terminación de la relación laboral por fuerza mayor; al respecto este tribunal de casación no puede realizar una nueva valoración probatoria para revisar si se ha justificado que la construcción donde laboraba el actor José Dember Anchundia Castro había sido destruida por el terremoto, y menos aún por la causal primera, sin embargo al haber acuerdo de las partes mediante una acta de finiquito, se reconoce que la relación laboral terminó a consecuencia de destrucción por el terremoto del 16 de abril de 2016, y no por voluntad unilateral

de la parte empleadora, pues en dicha acta, se expresa:

“Como ha sido imposible reactivar la maquinaria y construcciones destruidas a pesar de los esfuerzos realizados, las partes declaran que en esta fecha, 16 de junio de 2016 concluyen las relaciones laborales al amparo del numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, porque el terremoto fue un evento de fuerza mayor imposible de prever y de evitar que imposibilita la ejecución del trabajo contratado.” ; contenido del acta de finiquito que concuerda con los hechos establecidos en la sentencia, respecto a la ocurrencia del terremoto, razón por la cual no se constituye un despido intempestivo.

El casacionista alega también errónea interpretación del artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana, ya que la sentencia recurrida expresa: “ La conclusión jurídica ante los hechos propuestos, es que si bien, el terremoto afectó la partes física del inmueble en donde se producía bienes por parte de la empresa INDUSTRIAS ALES C.A. por lo que fue derrocada en aproximadamente un área de 600 m², la producción propiamente dicha de la Empresa como tal, no paralizó, de ahí que existe prueba de que se derrocó la zona de construcción pero que la empresa no ha dejado de producir los bienes propios del objeto de su existencia empresarial o como giro de negocio específico.- Esta reflexión tiene razón de ser al calor de lo establecido en la Ley Orgánica de Solidaridad para la Reconstrucción de las Zonas Afectadas por el terremoto del 16 de abril de 2016, puesto que en el Art. 15 de este cuerpo normativo de excepción se establece claramente y en forma mandatoria, que para la obtención de los beneficios que en él se determinan, “ una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural... este llamado se efectuará dentro del plazo de treinta días contados a partir de la reiniciación de sus actividades, con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo, bajo las regulaciones que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo”. En consecuencia con esta disposición normativa, encontramos el Acuerdo Ministerial promulgado en el RO 802; 21-07-2016, en el cual se establece el Art. 7, por el cual se establece que los empleadores podrán notificar a los

trabajadores de la suspensión de la relación laboral por un período máximo de tres meses, garantizando que una vez reactivada la actividad económica se reanudarán sus efectos con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión.

El artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana, dice: “Para la obtención de los beneficios e incentivos señalados en la presente ley, las empresas cuyo domicilio tributario principal se encuentre en la provincia de Manabí u otras circunscripciones afectadas por el terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016 definidas en el correspondiente Decreto Ejecutivo, o cuya actividad económica se desarrolle dentro de las referidas jurisdicciones, una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural. El llamado a los ex trabajadores al que se refiere el inciso anterior, se efectuará dentro del plazo de treinta días contados a partir de la reiniciación de sus actividades, con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo, bajo las regulaciones que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo. El tiempo que tome el reintegro al que se refiere esta disposición deberá ser contabilizado a efectos de no afectar la antigüedad ni el cálculo de indemnizaciones o bonificaciones de ley, en eventos de desvinculación laboral acontecida con posterioridad al reintegro, ni jubilación patronal. En los casos en que el ex trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, cesará la obligación de reintegro a su puesto de trabajo. La obligación prevista en esta disposición la tendrá el nuevo empleador en casos de venta, cesión o enajenación de la empresa o negocio.”; de lo mencionado, hay que anotar que, por cuanto es una empresa que en cualquier momento se puede reactivar, el legislador se ha preocupado de promulgar normas que propenden al ejercicio pleno de los derechos de las personas dentro de un estado constitucional de derechos y justicia (artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador); y de igual forma, como se enmarca en el artículo 1 de la misma Ley “La presente ley tiene por objeto la recaudación de contribuciones solidarias con el propósito de permitir la planificación, construcción y reconstrucción de la infraestructura pública y privada, así como la reactivación productiva que comprenderá, entre otros objetivos, la

implementación de planes, programas, acciones, incentivos y políticas públicas para enfrentar las consecuencias del terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016, en todas las zonas gravemente afectadas.” ; a más de tener objetivamente un fin tributario, también plantea beneficios o incentivos a los que pueden acceder las empresas afectadas por el desastre natural; los mismos que se vinculan con el cumplimiento de condiciones, como es el caso del artículo 15 ibídem; ya que si bien enmarca la obligación de los empleadores a efectuar un llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural; este deber es en función al cumplimiento de requisitos para que la empresa pueda acceder a beneficios, principalmente de índole tributaria; además, es importante señalar que para las sociedades que no tengan su domicilio tributario en la provincia de Manabí, el cantón Muisne y en las otras circunscripciones de la provincia de Esmeraldas que se definan mediante Decreto, pero cuya actividad económica principal se desarrolle dentro de estas jurisdicciones territoriales, podrán acceder a los beneficios e incentivos que se enmarcan en la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana , cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos; verificándose nuevamente una circunstancia previa a la obtención de un beneficio; en razón de lo expuesto, al haber la Corte Provincial indicado que era obligación de la empleadora efectuar un llamado a sus ex trabajadores, se configura una errónea interpretación de la norma impugnada; ya que, la ley mencionada no tiene como fin establecer efectos que determinen el despido intempestivo.

En relación a la alegación del recurrente en base a la aplicación indebida del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0121, es importante señalar que el mismo rige desde su publicación en el Registro Oficial 802 del jueves 21 de julio de 2016, fecha posterior a la terminación de la relación laboral con el actor a consecuencia del terremoto; lo cual implica que el accionante no tenía derecho a la garantía de ser notificado con la suspensión de la relación laboral por tres meses máximo, garantizando que una vez reactivada la actividad económica se reanudarán sus efectos con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión, pues la parte demandada no ha infringido la normativa como para establecer la penalidad económica con fundamento a la supuesta configuración de despido intempestivo, ya que en ningún caso esta norma podía aplicarse de manera retroactiva, en virtud de que no se encontraba vigente

al momento de terminación laboral del actor, lo que le ha llevado al tribunal de alzada a aplicar indebidamente el artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016- 0121, e inaplicar el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo; razón por la cual se acepta el yerro alegado.

1.5.3 Normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados

NORMAS ALEGADAS DENTRO DEL RECURSO DE CASACIÓN: La parte demandada considera que el tribunal de apelación incurre en: falta de aplicación del artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98, publicado en el suplemento del Registro Oficial 503 del 19 de mayo de 2015; falta de aplicación del artículo 2362 y 1561 del Código Civil; errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; errónea interpretación del artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana; aplicación indebida del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0121; falta de aplicación del artículo 82 de la Constitución; y, falta de aplicación de los artículos 25 y 129 numeral 3 del Código Orgánico de la Función Judicial.

1.5.4 Resolución y criterio personal sobre la decisión adoptada

Resolución

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, casa parcialmente la sentencia dictada por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí de 20 de noviembre de 2017, las 10h00, en relación a que no procede el pago de la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio. Quedando en firme lo resuelto respecto al bono vacacional y al subsidio por antigüedad, en el sentido que estos se encuentran satisfechos con el valor entregado mediante finiquito. Sin costas ni honorarios que regular.- El valor de \$ 500.00 consignados en calidad de caución, devuélvase a la parte demandada.

Comentario personal

En el presente trabajo de titulación, la sentencia en mención se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. ocho ya que está tutelando los derechos de los trabajadores, esto debido a que tanto la sentencia como el Ods, se fundamenta en la vivencia

permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicha relación laboral. Desde hace muchos años atrás, se ha querido comprender la legislación laboral ecuatoriana sin ni siquiera darse cuenta de la situación real del medio en que se vive, el régimen laboral ha sufrido una serie de cambios que para bien o para mal han afectado de manera directa a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador. La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia, o autónomas y como actores sociales productivos, a las trabajadoras y trabajadores; los derechos laborales son irrenunciables, estos derechos los obtiene el trabajador por estar bajo dependencia del empleador, puesto que estos derechos los adquiere y se los mantiene mientras exista la relación laboral y al finiquitarla, el trabajador debe recibir todos los beneficios que por ley le corresponden y que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico económico mediante el cual una persona llamada trabajador queda obligada a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a otra persona llamada empleador, personalmente, bajo dependencia a cambio de una remuneración. La relación laboral surte efectos desde el momento en que el trabajador ejecuta el trabajo que pactó con el empleador o patrono; mientras exista la relación laboral, el trabajador y el empleador estarán en armonía y las dos partes realizarán lo estipulado en el contrato de trabajo, pero ya sea por suspensión o terminación del contrato empieza la figura conocida como finiquito laboral, documento en el que las partes dejan constancia de la terminación de la relación laboral y de las prestaciones que se le cancelan al trabajador. En ese momento suelen darse controversias entre empleador y trabajador cuando no se le cancelan las prestaciones que por ley le corresponden a este último, es aquí en donde empieza el tema de estudio del trabajo de investigación ya que la clase trabajadora al desconocer sus derechos, se vulneran los mismos, es decir existe violación de derechos, aunque las normas legales que se encuentran vigentes los protejan y garanticen; entonces

aparecen el principio de titularidad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores los cuales obligan al empleador al cumplimiento de las mismas.

En el siguiente trabajo de titulación se analizó sobre la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en base a la crisis que vivió el Ecuador debido al terremoto suscitado en las Provincias de Manabí y Esmeraldas. La aplicación de este numeral fue muy recurrente en la crisis sanitaria debido a la emergencia sanitaria del Covid 19, por ello en nuestro medio se han dado varias posturas con respecto a la aplicación de este numeral, ha sido común que empleadores se apoyen en esta medida para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, lo que evidencia la inadecuada aplicación del este artículo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial, por lo tanto se cuestiona si ante los despidos que han acontecido tras la emergencia sanitaria, el mismo se ha aplicado bajo la legalidad y sobre todo bajo un seguimiento oportuno tomar tanto los contratantes como trabajadores para llegar así a generar una armonía en la relación tanto laboral como social entre conciudadanos a sabiendas que esta pandemia a golpeado a muchos sectores de la población en general.

Capítulo dos

Materiales y Métodos

La investigación jurídica concebida como el conjunto de procedimientos de carácter reflexivo, sistemático, controlado, crítico y creativo; cuyo objetivo es la búsqueda, indagación y el estudio de las normas, los hechos y los valores, considerando la dinámica de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que se desarrollan en la sociedad

En este orden, el proyecto: “Preferencias académicas de los egresados de la Carrera de Derecho y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Ods) a través del estudio de sentencias” ha sido ejecutado conforme a lineamientos metodológicamente válidos para examinar fenómenos jurídicos desde distintas perspectivas e identificar en varias dimensiones, falencias y limitaciones de orden cultural e ideológico, estructural y social.

2.1 Objetivos

2.1.1 General

Conocer los factores que confluyen en el Egresado de la Carrera de Derecho de la UTPL para desarrollar preferencias por áreas específicas de la ciencia jurídica y su futura especialización en éstas.

2.1.2 Específicos

Valorar si las competencias aprendidas por los alumnos en las asignaturas de su preferencia, pueden contribuir a solucionar los problemas jurídicos de tipo global.

Obtener proyecciones sobre las áreas jurídicas en donde los futuros abogados planifican ejercer la profesión dentro del mercado laboral público y privado.

Incentivar mejores prácticas de corresponsabilidad social de los Egresados, a través del estudio de casos y de su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

2.2 Hipótesis

Las competencias que el estudiante de Derecho está adquiriendo en las asignaturas de su preferencia son importantes, pero pueden no ser suficientes para responder a las tipologías de conflictos jurídicos generados por los cambios estructurales actuales.

2.3 Metodología

Definir la metodología para el desarrollo de una investigación jurídica no es una tarea sencilla, se deberá considerar como lo sostiene Lariguet (2015), la pluralidad de enfoques, teorías, disciplinas, categorías y, en última instancia, métodos para abordar lo jurídico.

La correlación entre asignaturas de una malla curricular con instituciones específicas de carácter jurídico como los derechos, y su vinculación con proyectos de interés global como la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible a través del análisis de sentencias, es un proceso que puede generar nuevas experiencias y expectativas para el futuro profesional. Para Haba (2007, 133), las investigaciones propiamente dichas requieren que mediante ellas se arribe a algún conocimiento que no sea bastante trivial y no esté ya adquirido antes. Una investigación no tiene sentido si no es para arribar a alguna novedad.

En el desarrollo de la investigación se aplicó el método sistemático, porque la información investigada ha sido organizada en forma ordenada y secuencial, mediante categorías vinculantes, previamente definidas para poder utilizar la información en forma productiva.

La investigación por su orientación al proceso de revisión de jurisprudencia, normas jurídicas y doctrina es de tipo teórico - deductiva; por integrar una vinculación entre el Derecho y los fenómenos sociales y económicos, tiene el carácter de socio-jurídica. Para el estudio minucioso de sentencias y los elementos motivacionales expuestos para resolver sobre la tutela de bienes jurídicos (vida, integridad personal, salud, medio ambiente) se aplicó el método de análisis y síntesis.

Se aplicó también el método exegético, por cuanto los hechos y fenómenos a analizar, van a contribuir con indicadores y percepciones sobre el avance de cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Como lo indica Días (2013,92), será necesario explicar algún aspecto de la realidad o se interpretarán datos obtenidos de la misma realidad, tanto si lo hacemos en forma breve como si es el fundamento de nuestra investigación en caso de que realicemos investigaciones exploratorias o a nivel explicativo.

La investigación desarrollada tiene el carácter de jurídico exploratoria, porque se analizaron enfoques previos sobre el estado situacional de fenómenos jurídicos, identificando sus variables y características. También se ajusta al tipo jurídico proyectiva, porque se realiza una predicción acerca del funcionamiento de una institución jurídica, partiendo de premisas actualmente vigentes (Romero, 2016).

En el ámbito de la temporalidad, la investigación se circunscribe a analizar sentencias expedidas desde el año 2015 hasta el año 2020.

2.4 Técnicas de Investigación

Las técnicas utilizadas para el desarrollo del trabajo de titulación fueron el fichaje y el estudio de sentencias a través de la investigación en línea, utilizando el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL.

2.4.1 Fichaje

Se elaboraron dos fichas; la Ficha Informativa que contiene información sobre aspectos relacionados con percepciones del egresado, sobre las competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje, sobre la asignatura de preferencia, factores que impulsaron a desarrollar afinidad por ésta materia y otros elementos que permitan obtener indicadores cualitativos y cuantitativos sobre los resultados de aprendizaje, y en función de éstos, diseñar proyecciones para fortalecer la transferencia de conocimiento jurídico en la Carrera de Derecho; y,

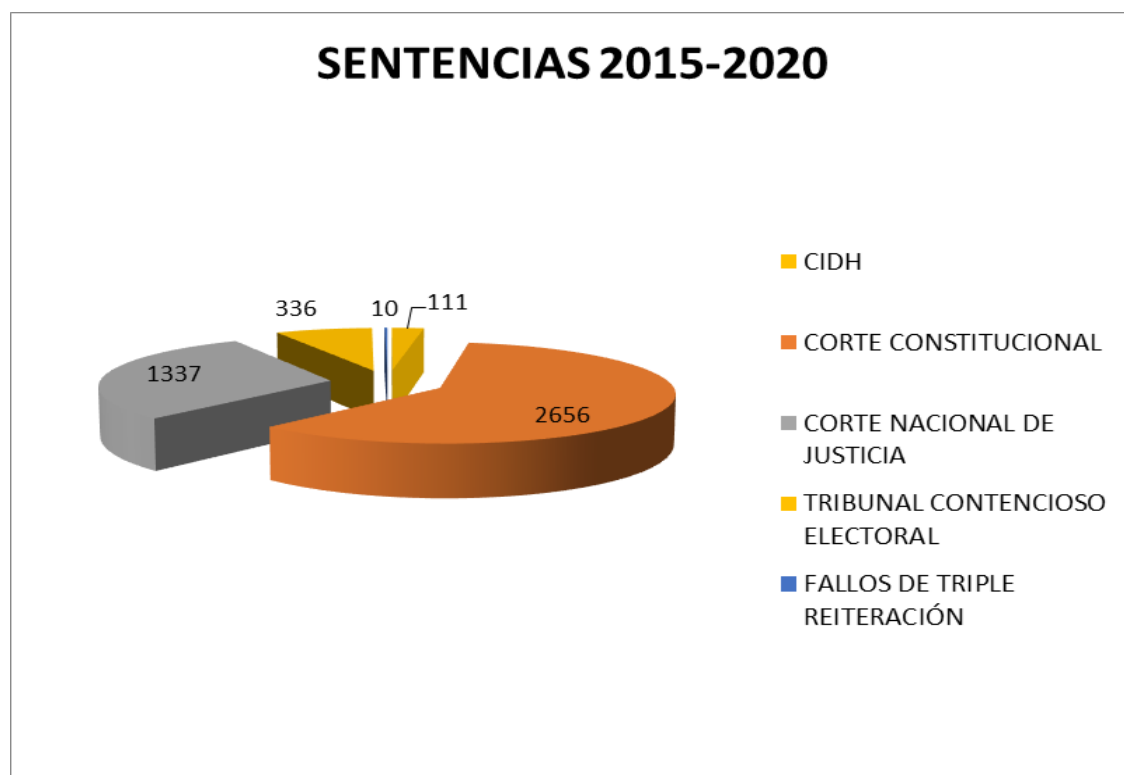
La Ficha de Vinculación entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada, en la que se consignó el detalle de la vinculación entre la asignatura de preferencia de la alumna o alumno, con el objetivo de desarrollo sostenible identificado y la sentencia seleccionada. Contiene la descripción del ODS, datos de la sentencia y del órgano de justicia que la expidió, las partes del fallo como los antecedentes del caso, argumentos del órgano de justicia, las normas jurídicas invocadas por los jueces, en relación a los derechos violentados, la resolución de los jueces y un comentario personal explicando el vínculo entre asignatura, objetivo de desarrollo sostenible (Ods) y sentencia seleccionada.

2.4.2 Estudio de sentencia

Para la investigación, selección y análisis de la sentencia, se consideró una variedad de fallos dictados por diferentes órganos de justicia nacionales e internacionales, como la Corte Nacional de Justicia a través de sus salas especializadas, la Corte Constitucional, el Tribunal Contencioso Electoral y la Corte Interamericana de Derechos Humanos; el rango de búsqueda para la elección de la sentencia fue durante los años del 2015 al 2020. Se contó con un amplio espacio de datos para la elección del fallo, aproximadamente 4450 sentencias publicadas por los referidos órganos de justicia, tal como se proyecta en la siguiente gráfica:

Figura 1

Sentencias de Órganos de Justicia



Nota. Sentencias publicadas por los referidos órganos de justicia

La sentencia seleccionada y que ha sido objeto de estudio dentro del presente trabajo de titulación ha sido la sentencia nro. 13354-2016-00389, expedida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, la relación que ostenta la sentencia antes singularizada con el Derecho laboral es que la misma se encarga de tutelar los derechos de los trabajadores, ya que la providencia judicial antes mencionada es su ratio decidendi

expresa lo siguiente: “El tiempo que tome el reintegro al que se refiere esta disposición deberá ser contabilizado a efectos de no afectar la antigüedad ni el cálculo de indemnizaciones o bonificaciones de ley, en eventos de desvinculación laboral acontecida con posterioridad al reintegro, ni jubilación patronal. En los casos en que el ex trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, cesará la obligación de reintegro a su puesto de trabajo. La obligación prevista en esta disposición la tendrá el nuevo empleador en casos de venta, cesión o enajenación de la empresa o negocio.” ; de lo mencionado, hay que anotar que, por cuanto es una empresa que en cualquier momento se puede reactivar, el legislador se ha preocupado de promulgar normas que propenden al ejercicio pleno de los derechos de las personas dentro de un estado constitucional de derechos y justicia (artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador); y de igual forma, como se enmarca en el artículo 1 de la misma Ley “ La presente ley tiene por objeto la recaudación de contribuciones solidarias con el propósito de permitir la planificación, construcción y reconstrucción de la infraestructura pública y privada, así como la reactivación productiva que comprenderá, entre otros objetivos, la implementación de planes, programas, acciones, incentivos y políticas públicas..”, esto en relación al indubio pro operario consagrado en el Art. 7 de la norma sustantiva denominada como Código del Trabajo. De igual forma y para concluir con el presente apartado es oportuno señalar que la sentencia tiene relación con el Objetivo de Desarrollo Sustentable nro. 8 ya que la sentencia busca proteger a un trabajador que se encuentra bajo relación de dependencia y que se encuentra buscando proteger su dignidad como persona ya que el principal objetivo del ods antes mencionado es que se respete las condiciones mínimas de trabajo, implicando en ello el respeto al trabajo decente; ya que es oportuno señalar que en nuestra nación previo a la Constitución de la República del Ecuador, realizada en Montecristi, Provincia de Manabí fue la primera en otorgar garantías en su debida forma a los trabajadores, ejes principales del progreso de una nación.

2.4.3 Investigación en línea

La investigación jurídica se realizó en línea, utilizando los recursos digitales que provee la UTPL a través de su Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) y de las bases de datos

de información científica disponibles dentro de la biblioteca virtual. Necesitamos formar abogados que vinculen su conocimiento teórico y práctico con destrezas informáticas y el uso estratégico de aplicaciones virtuales, Para Bordingnon (2017, p. 168) el diseñar, el hacer y el construir se han re significado y expandido hacia nuevas capacidades y límites con la aparición de las tecnologías digitales.

No fue necesario exponerse a visitar in situ bibliotecas u otros lugares para obtener la información para desarrollar la investigación. La jurisprudencia, las referencias legales, conceptuales o doctrinarias y demás instrumentos informativos, se los encontró previa búsqueda y revisión de las siguientes bases de datos e información científica:

Jurisprudencia, Leyes, Doctrina

CEP web Software Legal

Vlex

Libros Digitales

E-Libro

Ebook Central

Alfa Omega Cloud

Cengage Ebooks

Digital

eBooks7-24 McGraw-Hill

Pearson Ebooks

Springer Ebooks Gratis

Artículos de Revistas

Isi Web of Knowledge

Dialnet Plus

Scopus

GALE

DOAJ

Open DOAR

Scimago Journal & Country Rank

Proquest

Science Direct

UNESCO

Además de las bases de datos referidas, se buscó y obtuvo la información requerida en otras direcciones web: Otras páginas web para consultar sentencias

<https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php>

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/>

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/servicio/produccion-editorial>

Otras páginas web para consultar libros

<https://books.google.es/>

<https://scholar.google.es/schhp?hl=es>

<http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/php/index.php?lang=es>

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

Alumno: Fernando Daniel Benavides Ochoa

Directora de Trabajo de Titulación: Fabiola Lucia Puertas Bravo.

2.5.2 Materiales

Impresiones

Anillados

2.5.3 Tecnológicos

Computador

Acceso a internet

Bases de datos virtuales

Capítulo tres

Resultados

En esta fase se muestran resultados obtenidos en relación al problema, objetivos e hipótesis planteadas, estableciendo concordancias con las preguntas formuladas en la ficha informativa y las variables señaladas en forma preliminar.

En este acápite también se ponen de manifiesto, las ventajas o limitaciones de lo investigado, se responden preguntas, respecto de cómo este estudio puede aportar social y jurídicamente para mejorar el entorno social y profesional; en qué medida, los datos investigados pueden mejorar las competencias del futuro abogado, y si el nuevo conocimiento jurídico obtenido y que ha sido vinculado a agendas sociales globales y políticas públicas nacionales, aporta a construir una sociedad más justa y democrática.

3.1 Ficha informativa

Tabla 1

Ficha Informativa

1. FICHA INFORMATIVA (marque con X, máximo tres variables)										
Nr o.	Pregunta	Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Variable 5	Variable 6	Variable 7	Variable 8	Variable 9
		DECISIÓN O CONVICCIÓN PROPIA	INFLUENCIA FAMILIAR	LE MOTIVÓ UN FENOMENO SOCIAL	LE MOTIVÓ UNA EXPERIENCIA PERSONAL	CONSTRUIR UN PATRIMONIO SOLIDO	LE PARECIO UNA CARRERA RELATIVAMENTE FACIL	PRESIÓN SOCIAL	POR SER LA MAS ACCESIBLE	LE INSPIRÓ EL IDEAL DE JUSTICIA
1	QUE LE IMPULSÓ A ESTUDIAR LA CARRERA DE DERECHO	X								
2	POR QUÉ ASIGNATURA HA TENIDO MAYOR PREFERENCIA O AFINIDAD.	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO/PRIVADO	DERECHO AMBIENTAL	DERECHO LABORAL	MEDIACION	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
									X	
3	POR QUÉ ASIGNATURA HA TENIDO MENOS INTERÉS	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO CONSTITUCIONAL	LEVANTADO INTERNACIONAL PUBLICO/PRIVADO	DERECHO AMBIENTAL	DERECHO LABORAL	MEDIACION	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO/ CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO SOCIETARIO
		X								
4	CUANDO SE GRADUE DE ABOGADO, QUÉ ACTIVIDAD PIENSA REALIZAR	EJERCER LA ABOGACÍA	TRABAJAR EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA	ASESORAR EN UNA EMPRESA PRIVADA	ASPIRAR A UN CARGO DE ELECCIÓN POPULAR	SER DOCENTE EN UNA UNIVERSIDAD Y HACER INVESTIGACIÓN JURÍDICA	SE DEDICARÍA A DEFENDER DE FORMA GRATUITA A PERSONAS SIN RECURSOS	ASPIRA SER JUEZA O JUEZ	ASPIRA SER FISCAL	LE GUSTARÍA DEDICARSE A LA MEDIACIÓN
		X								
5	QUE EFECTOS CONSIDERA QUE PUEDE CAUSAR EL COVID19, EN EL EJERCICIO DEL DERECHO	NO CAUSA NINGUN EFECTO	OBLIGA A DAR EL SALTO HACIA LA JUSTICIA DIGITAL O EN LINEA	REDUCCIÓN DE TRABAJO E INGRESOS PARA EL ABOGADO	OBLIGA A DISMINUIR COSTOS DE HONORARIOS	INNOVAR EN TECNOLOGÍAS VIRTUALES PARA ATENDER AL CLIENTE	AUMENTO DE NUEVOS TIPOS DE PROBLEMAS JURIDICOS	MAYOR RECURRENCIA A LA MEDIACION	OBLIGA A AUMENTAR COSTOS DE HONORARIOS	LOS ABOGADOS PERDERAN SU TRABAJO Y DEBERAN DEDICARSE A OTRO OFICIO

						X				
6	QUE HABILIDADES O DESTREZAS CONSIDERA HABER ADQUIRIDO DURANTE SU PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA CARRERA DE DERECHO	IDENTIFICAR LA INJUSTICIA EN DISTINTAS DIMENSIONES	APRENDER A HABLAR EN PÚBLICO	REDACTAR O ESCRIBIR DOCUMENTOS JURIDICOS	UTILIZAR TECNICAS DE MEDIACIÓN PARA ARREGLAR LOS PROBLEMAS	APRENDER TECNICAS DE LITIGACIÓN ORAL	CONSTRUIR ARGUMENTOS Y EXPRESARLOS CON PRESIÓN	CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LEYES Y PROCEDIMIENTOS LEGALES	FACILIDAD PARA HACER AMISTAD CON OPERADORES JURIDICOS	CONOCIMIENTO SUPERFICIAL, YA QUE CONSIDERA QUE EL APRENDIZAJE OCURRE CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
			X							
7	SI TUVIESE LA OPORTUNIDAD DE CONTINUAR FORMÁNDOSE ACADÉMICAMENTE, ELEGIRÍA UN POSGRADO EN:	CRIMINALÍSTICA	CONTRATACIÓN PÚBLICA	DERECHO DE SEGUROS	DERECHO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO	DERECHO AMBIENTAL	PROPIEDAD INTELECTUAL	DELITOS INFORMÁTICOS Y PROTECCIÓN DE DATOS	DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO SOCIETARIO Y CORPORATIVO
					X					
8	SI DECIDIESE ESTUDIAR UNA SEGUNDA CARRERA QUE SE COMPLEMENTE CON LA ABOGACÍA, POR CUAL SE INCLINARÍA:	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ECONOMÍA	INGLES	GESTIÓN AMBIENTAL	INGENIERÍA EN SISTEMAS	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	PSICOLOGÍA	CIENCIAS POLÍTICAS
										X
9	QUE METODOLOGÍAS CONSIDERA DEBERÍAN FORTALECERSE PARA UN MEJOR APRENDIZAJE DEL DERECHO	CLASE MAGISTRAL PRESENCIAL	CLASE EN LINEA O POR PLATAFORMA VIRTUAL	MÁS CONOCIMIENTO PRÁCTICO QUE TEÓRICO	MÁS CONOCIMIENTO TEÓRICO QUE PRÁCTICO	CLASES COMPARTIDAS (DOS DOCENTES)	MEJORAR LA METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS (SENTENCIAS)	LABORATORIOS INTELIGENTES, (REALIDAD AUMENTADA)	ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO DESDE EL PRIMER CICLO, EN CASOS JURÍDICOS REALES, QUE PATROCINEN LOS ABOGADOS DE LA UNIVERSIDAD	MEJORAR LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
				X						

10	SI DECIDE DEDICARSE AL EJERCICIO DE LA ABOGACIA, POR QUE OPCION SE INCLINARÍA	INSTALAR SU PROPIA OFICINA JURIDICA	ASOCIARSE CON OTROS COLEGAS PARA INSTALAR UNA OFICINA JURÍDICA	ATENDER A SUS CLIENTES DESDE SU CASA	INCORPORAR ASESORÍAS EN LINEA, CONSULTAS JURIDICAS POR ZOOM, MEJORAR EL DOMINIO DE LAS NUEVAS APLICACIONES VIRTUALES (AUDIENCIAS POR VIDEOCONFERENCIA)	ESPERAR UN TIEMPO HASTA TOMAR LA MEJOR DECISIÓN	TRATAR DE INGRESAR AL SECTOR PÚBLICO COMO ASESOR JURIDICO	SER ASESOR JURIDICO DE UNA EMPRESA PRIVADA (BANCOS, EMPRESA CONSTRUCTORA, MINERA, BANANERA, PETROLERA)	TRASLADARSE A OTRA CIUDAD, DONDE EXISTA UN MERCADO LABORAL MAS PROMETEDOR PARA EL EJERCICIO DE LA ABOGACÍA	DEDICARSE MEDIO TIEMPO A PRO BONO (SERVICIOS JURIDICOS GRATUITOS); Y EL RESTO DEL TIEMPO A PRESTAR SUS SERVICIOS LEGALES, CON RETRIBUCIÓN ECONOMICA
						X				

3.2 Análisis de resultados

De la ficha informativa y las 10 preguntas formuladas, se han seleccionado algunas variables, sobre las cuales se desarrolla un análisis reflexivo, crítico y propositivo, explicando las razones o justificaciones seleccionadas (variables).

Pregunta 1

¿Qué le impulsó a estudiar la Carrera de Derecho?

En la pregunta 1, se marcó una variable, la razón de estudiar derecho obedeció a convicción propia ya que a lo largo de mi vida siempre he tenido afinidad con la discusión y la solución real de problemas; además de que como persona siempre me molestó la injusticia que campea dentro de la República del Ecuador, señalando que a lo largo de mi vida me he considerado una persona justa y coherente; ya que mis acciones siempre han estado acorde a mi manera de pensar.

Pregunta 2

¿Por qué asignatura ha tenido mayor preferencia o afinidad?

En la pregunta 2, se marcó una variable, la materia con la que he tenido mayor afinidad he tenido a lo largo de estos 4 años de carrera es sin dudas la materia denominada como Derecho Administrativo; ya que dicha materia fue elemental en los 3 años que realicé mis practicas pre- profesionales y en dicho transcurso le tomé un cariño especial a la ya mencionada materia.

Pregunta 3

¿Por qué asignatura ha tenido menos interés?

En la pregunta 3, se marcó una variable, la materia con la que he tenido menor afinidad he tenido a lo largo de estos 4 años de carrera es sin dudas la materia denominada como Derecho Penal; ya que la misma no fue de mi total interés a lo largo de la titulación pese a tener grandes docentes impartiénola.

Pregunta 4

¿Cuándo se gradúe de abogado, qué actividad piensa realizar?

En la pregunta 4, se marcó una variable, la cual me permití dar respuesta señalando que mi persona piensa ejercer la abogacía; ya que para dicho fin me he venido formando los últimos cuatro años.

Pregunta 5

¿Qué efectos considera que puede causar el covid19, en el ejercicio del derecho?

En la pregunta 5, se marcó una variable, yo considero que el principal cambio que vine a consecuencia de la pandemia del covid-19 es la innovación tecnológica dentro de la profesión; ya que la misma ha permitido sostener en buena forma casos fuera de nuestra respectiva jurisdicción y con ello aumenta la capacidad de los juristas de captar clientes pertenecientes a otras jurisdicciones.

Pregunta 6

¿Qué habilidades o destrezas considera haber adquirido durante su proceso de aprendizaje en la carrera de derecho?

En la pregunta 6, se marcó una variable, yo considero que la principal destreza que adquirí durante estos cuatro años de carrera es la de expresarme de mejor manera ante un público; ya que al yo venir de una experiencia previa dentro del área biológica donde no tenía práctica alguna expresándome en frente de un buen número de personas; pericia que con el pasar del tiempo dentro de la titulación de derecho he llegado a adquirir; ya que en el transcurso de la mencionada carrera el habla es un herramienta fundamental dentro de la misma; ya que es el hilo conductor de una carrera exitosa.

Pregunta 7

¿Si tuviese la oportunidad de continuar formándose académicamente, elegiría un posgrado?

En la pregunta 7, se marcó una variable, en la cual me permití señalar que si tuviera la oportunidad de seguir formando académicamente lo haría en el ámbito del derecho administrativo; ya que con dicho ámbito del derecho he tenido la mayor parte de mi formación pre profesional.

Pregunta 8

¿Si decidiese estudiar una segunda carrera que se complemente con la abogacía, por cual se inclinaría?

En la pregunta 8, se marcó una variable, en la cual me permití mencionar que si tuviera la posibilidad de optar por una segunda carrera lo haría por la carrera denominada como ciencias políticas; ya que considero que la ya mencionada carrera se complementa desde varios ámbitos con la carrera de derecho, como vendrían a hacer el ámbito de las asesorías, así como dentro del ámbito de las impugnaciones electorales.

Pregunta 9

¿Qué metodologías considera deberían fortalecerse para un mejor aprendizaje del derecho?

En la pregunta 9, se marcó una variable, en la cual me permití expresar que desde mi punto de vista la que debe mejorar la titulación de derecho debería de enfocarse un poco más en la parte práctica que en la teórica; ya que la misma es la que determinará tu éxito o tu fracaso como profesional, ya que al únicamente al detenerse a observar situaciones teóricas, se merma la capacidad del estudiante de responder en situaciones reales, ya que no te otorga el pleno desenvolvimiento que necesitas dentro de un caso donde se encuentran en juego situaciones como la libertad o un bien de una cuantía muy elevada.

Pregunta 10

¿Si decide dedicarse al ejercicio de la abogacía, porque opción se inclinaría?

En la pregunta 10, se marcó una variable, en la cual me permití mencionar que dado el contexto actual de la época post- pandemia del Covid 19 es preferible esperar un tiempo hasta tomar una buena decisión; ya que al momento de presentación del presente trabajo de titulación las plazas de empleo son limitadas, esto debido a que el país se encuentra inmerso dentro de una crisis social y económica a raíz de una la pandemia antes mencionada; misma que ha destruido totalmente las fuentes de empleo dignas y formales; en razón de lo antes expuesto es oportuno tomar un espacio para tomar una decisión correcta respecto a mi futuro profesional.

Tabla 2

FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA

1. FICHA DE VINCULACIÓN ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA	
DATOS DEL ALUMNO: 1105633240	
NOMBRES:	Fernando Daniel Benavides Ochoa
ASIGNATURA DE PREFERENCIA: Laboral	
MATERIA:	Derecho Laboral
OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (Ods) Nro. 8	
OBJETIVO NRO. 8	
DERECHOS QUE TUTELA: Derecho al Trabajo	
<p>Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.</p> <p>La COVID-19 ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009. A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia.</p> <p>Incluso antes del brote de la COVID-19, era probable que uno de cada cinco países (en donde habitan miles de millones de personas que viven en situación de pobreza) vieran sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020. A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la</p>	<p>Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.</p> <p>La COVID-19 ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009. A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia.</p> <p>Incluso antes del brote de la COVID-19, era probable que uno de cada cinco países (en donde habitan miles de</p>

volatilidad del mercado financiero y el aumento de la inseguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores.

millones de personas que viven en situación de pobreza) vieran sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020.

A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la inseguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores.

Datos destacables:

En 2017, la tasa de mundial de desempleo se situaba en el 5,6%, frente al 6,4% del año 2000.

En todo el mundo, en 2016 el 61% de los trabajadores tenía un empleo no regulado.

Exceptuando el sector agrícola, el 51% de todos los trabajadores se incluyeron en esta categoría de empleo.

Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.

La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial. La tasa de participación de la mujer en la población

	<p>activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.</p> <p>A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres.</p> <p>Entre 2016 y 2030, se necesitan 470 millones de puestos de trabajo en todo el mundo para aquellos que van a acceder por vez primera al mercado laboral.</p>
DATOS DE LA SENTENCIA INVESTIGADA:	
ORGANO DE JUSTICIA: Corte Nacional de Justicia	
FECHA Y NRO DE SENTENCIA O RESOLUCION	Juicio No. 13354-2016-00389
DESCRIPCIÓN	<p>En el juicio de trabajo que sigue José Dember Anchundia Castro contra Industrias ALES C.A., en la persona de Felipe Osorio Rodríguez, en su calidad de presidente ejecutivo y Representante Legal. La parte demandada interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí de 20 de noviembre de 2017, las 10h00 que:</p> <p>“ ... resuelve: reformar parcialmente la sentencia recurrida (...)” .</p>
2. ANTECEDENTES DEL CASO	
<p>El ciudadano JOSÉ DEMBER ANCHUNDIA CASTRO comparece con su demanda y, luego de consignar sus generales de ley por lo que se conoce que es de 48 años de edad, casado, con domicilio en Manta, deduce demanda laboral por impugnación de acta de finiquito, por la forma y por</p>	

el fondo. Esta demanda la endereza bajo procedimiento oral sumario en contra del señor FELIPE OSORIO RODRIGUEZ en calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de la Compañía INDUSTRIAS ALES C.A. y, además, por su propios derechos. - En la propuesta fáctica expresa que ingresó a laborar en la Planta Industrial Ales el día 24 de mayo de 1988 percibiendo el salario básico legal; labores que las cumplió a través de varios contratistas que la Empresa previamente había convenido. Bajo este esquema firmó varios contratos de tracto sucesivo, hasta que el 08 de febrero de 1989 fue contratado directamente por la Compañía Industrias ALES C.A. relación laboral que estuvo vigente hasta el 16 de junio de 2016, fecha en la que la Empresa ALES decidió unilateralmente dar por terminada la relación laboral, desatendiendo fundamentos legales como el Acuerdo Ministerial No. MDT 2016 -0121 expedido por el Ministerio del Trabajo, publicado en el RO No. 802 del jueves 21 de julio de 2016; en concordancia con la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de las Zonas afectadas por el terremoto del 16 de abril de 2016, publicado en el RO No. 759- suplemento- de viernes 20 de mayo de 2016.- Industrias ALES para dar por terminada la relación laboral, supuestamente la compañía antes mencionada aplicó el numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, alegando que la planta industrial estaba paralizada totalmente por los efectos del terremoto del día 16 de abril de 2016, pese a que antes y después del terremoto funcionó sin ninguna alteración en el proceso productivo.- La relación laboral, afirma, es de 28 años y 2 días, todo este tiempo laborando en la planta industrial de Industrias ALES.

3. ARGUMENTOS DEL ORGANO DE JUSTICIA

De conformidad con los cuestionamientos vertidos por el recurrente, en relación con la normativa invocada, el problema jurídico a dilucidar es: Verificar si el tribunal ad quem incurre en falta de aplicación del artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98, publicado en el suplemento del Registro Oficial 503 del 19 de mayo de 2015; falta de aplicación del artículo 2362 y 1561 del Código Civil; errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; errónea interpretación del artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana; aplicación indebida del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0121; falta de aplicación del artículo 82 de la Constitución; y, falta de aplicación del artículo 25 y 129 numeral 3 del Código Orgánico de la Función Judicial, que se resume en la procedencia de la impugnación del acta de finiquito, si la misma adolece de algún defecto de forma y de fondo como lo ha determinado el tribunal juzgador; la validez

de los contratos y el efecto de cosa juzgada en última instancia de la transacción; si se configura el despido intempestivo, o por el contrario si la relación laboral terminó de forma legal y si por ello el tribunal ha vulnerado el principio de seguridad jurídica, provocando la falta de unificación del criterio judicial sobre un mismo punto de derecho.

La causal Primera se configura en los casos de: "Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva" ; y está reservada para errores de juzgamiento. Cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva, o de precedentes jurisprudenciales obligatorios, los reproches probatorios resultan improcedentes, pues ocurre cuando no se ha subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados y admitidos, dentro de la hipótesis normativa a que corresponde, porque se ha aplicado una norma jurídica que no corresponde, porque no se ha aplicado la que corresponde, o porque aplicando la que corresponde se ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo; por tanto, se trata de tres tipos de transgresión: a) Aplicación indebida que se configura cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; más se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla y que según Humberto Murcia Ballén: " Emana, pues, la indebida aplicación, no del error sobre la existencia y validez de la ley, sino del yerro en que incurre el juzgador al relacionar la situación fáctica controvertida en el proceso y el hecho hipotetizado por la norma que aplica" (Recurso de Casación Civil, 4ta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966, p. 322) o como señaló la Primera Sala de lo Civil y Mercantil, al decir: " Cuando el Juzgador entiende rectamente la norma, pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella. Incurre de esta manera en un error consistente en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido" . (Dr. Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 183). b) Falta de aplicación, se produce en el momento que quien juzga no aplica la norma que corresponde al caso que se está litigando, por lo que se conoce a este error como de omisión; de ahí que la misma Primera Sala de lo Civil y Mercantil al referirse a esta clase de transgresión expreso: " Cuando el juzgador deja de aplicar en el caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar, y que de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión en la sentencia sea distinta a la acogida" . (ob. cit. p. 183); y, c) Errónea interpretación, que tiene lugar cuando siendo la norma cuya transgresión se señala la pertinente para

el caso, quien juzga le da un sentido y alcance que no tiene, que es contrario al espíritu de la ley y por ello la Sala de lo Civil y Mercantil referida señaló que se produce en este vicio de juzgamiento: “ Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene” (ob. cit. p. 183). En este sentido Humberto Murcia Ballén expresó: “ Muy distinta a las dos anteriores es la esencia de la violación por interpretación errónea de la ley. No se trata, en esta clase de quebranto, como ocurre en las dos atrás analizadas, de un yerro de 'diagnosis jurídica', o de uno de relación entre el hecho específico concreto y el hecho hipotetizado por la norma jurídica, sino de un error acerca del contenido de ésta” . (ob. cit. p. 324). Por tanto, quien interpone un recurso de casación debe tener presente al momento de fundamentarlo que toda norma sustancial tiene dos partes: un supuesto y una consecuencia y de no contenerlo se complementa con otra u otras normas, para así formar una proposición jurídica completa en la que se distinga claramente el supuesto de hecho y por tanto el efecto jurídico respectivo; sobre ello el Dr. Santiago Andrade Ubidia sostuvo: “ Respecto a la causal primera, también es imprescindible realizar la proposición jurídica completa: no es suficiente señalar una norma de derecho sustantivo, sino que deberá examinarse si ella contiene una proposición jurídica.” (ob. cit. p. 203) y para que ello ocurra es necesario que se precisen todas las disposiciones legales que la constituyen; de modo que si se fundamenta el Recurso en esta causal se debe puntualizar el vicio o yerro, teniendo en cuenta que éstos son independientes y se excluyen entre sí, y al no identificarlo o escoger el incorrecto, el recurso puede no surtir los efectos que el recurrente espera.

El recurrente bajo esta causal impugna por falta de aplicación del artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98, publicado en el suplemento del Registro Oficial 503 del 19 de mayo de 2015, alegando que la sentencia impugnada ha señalado que el acta de finiquito suscrita entre las partes y realizada en el sistema electrónico, no se encuentra suscrita ante el Inspector del Trabajo; por lo que, a su criterio, el acta de finiquito sería inválida; sin embargo, utilizando las nuevas tecnologías disponibles se ha creado un sistema informático virtual que cuida los derechos del trabajador al calcular electrónicamente todos sus haberes con la información que proporcionan las partes, y para tutelar los derechos del trabajador confirma que tal liquidación sea la que conste en el acta de finiquito que se celebra privadamente, y se sube al sistema creado por el Ministerio para su labor de control.

Al respecto el fallo recurrido indica: “ A fojas 356 y 357 consta el Acta de Finiquito realizada en el sistema electrónico por Industrias Ales y el trabajador José Dember Anchundia Castro, sin que

se encuentra suscrita por la autoridad del trabajo conforme es la exigencia del Art. 595 del Código del Trabajo.” (el énfasis es nuestro).

El acuerdo Ministerial 98 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 503 de 19 de mayo de 2015, vigente a la fecha de la terminación de la relación laboral de las partes en conflicto, disponía en su artículo 1: “ Art. 1.- Del objeto.- El objeto de esta Norma es facilitar al empleador una herramienta informática para dar cumplimiento a su obligación de llevar una base de datos de la información de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto por el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, así como, la obligación de generar y registrar las actas de finiquito por terminación de la relación laboral, a través de la página web del Ministerio del Trabajo.” .

En concordancia con el artículo 5 del indicado Acuerdo: “ Art. 5.- Del registro de actas de finiquito.- El empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de desahucio o terminación de mutuo acuerdo que será en el plazo establecido en el artículo 185 el Código de Trabajo, esto es quince días contados desde que se termina la relación laboral, a través del SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO “ SAITE” que se encuentra en la página web www.trabajo.gob.ec.” , por consiguiente a la época indicada, era obligación de la parte empleadora generar y registrar el acta de finiquito por terminación de la relación laboral y la constancia de su pago dentro del plazo de treinta días de terminada la relación laboral, a través de la página web del Ministerio del Trabajo; específicamente en el sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo “ SAITE” , por lo que la afirmación del tribunal de instancia de que el acta de finiquito no cumple con el requisito del artículo 595 del Código del trabajo al no encontrarse suscrita por el Inspector del Trabajo, quebranta por falta de aplicación el artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 503 de 19 de mayo de 2015, vigente a la fecha de la terminación laboral, ya que el acta de finiquito cumplió con las formalidades vigentes para su otorgamiento y validez, razón por la cual se acepta el yerro denunciado; y el acta de finiquito surte efecto de cosa juzgada mientras no se advierta renuncia de derechos.

Con relación a la falta de aplicación del artículo 2362 del Código Civil, que establece “ La transacción surte el efecto de cosa juzgada en última instancia;... ” , es preciso señalar que en materia laboral, el artículo 326.11 de la Constitución de la República, señala, “ Será válida la

transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” ; por lo tanto, en el presente caso, al haberse dado cumplimiento con el registro del acta de finiquito a través del sistema creado por el Ministerio del Trabajo, cuyo uso no era facultativo sino obligatorio para la empresa, sin que sean los inspectores de trabajo quienes atiendan personalmente la celebración de dichas actas de finiquito; la transacción acordada por las partes es válida, caso contrario debía justificarse que la misma involucre renuncia de los derechos del trabajador, lo que no consta en la sentencia recurrida; al no haberse demostrado afectación en los derechos la transacción es válida, por lo que se acepta la impugnación realizada; al igual que la falta de aplicación del artículo 1561 del Código Civil que reza: “ Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.” , pues el tribunal adquem no justifica la invalidez del finiquito, limitándose a indicar que no fue “ suscrita por la autoridad de trabajo” .

Con relación al artículo 169.6 del Código del Trabajo, en éste claramente se encuentra establecido: “ Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; ...”

Según la norma invocada, la terminación de la relación laboral se produce por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, entre ellos un terremoto, para lo cual es importante entender que la fuerza mayor o caso fortuito es “ el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” , (artículo 30 del Código Civil); en la terminología del Derecho Romano, el vocablo caso fortuito, debe reservarse para los hechos de la naturaleza, mientras que se recurre a la locución fuerza mayor para designar los hechos realizados por el hombre. La doctrina sostiene que la expresión fuerza mayor indica una fuerza irresistible, mientras que el caso fortuito señala un acontecimiento imprevisible; pero en general los efectos jurídicos de fuerza mayor y caso fortuito son los mismos, puesto que uno y otro provocan exención de responsabilidad; de ahí que nuestros códigos utilicen estas expresiones como sinónimas; considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran

la fuerza mayor o caso fortuito: a.- Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; b.- Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c.- Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d.- Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso; determinándose en el presente caso, que efectivamente se configuran tales elementos, pues fue un hecho notorio y conocido el terremoto acaecido en la provincia de Manabí el día sábado 16 de abril de 2016.

La sentencia de la Corte Provincial expresa: “ Esta inspección ocular del juzgado se efectuó el 31 de octubre de 2016, esto es, a los seis meses de haberse producido el terremoto. En este documento se deja en claro dos cuestiones que son básicas para nuestro análisis: el primero, que la Compañía Industrias Ales al mes de octubre de 2016 se encuentra laborando “ en completa normalidad y el personal está haciendo uso de las labores a ellas encomendadas y se observa normalidad en las funciones” sin embargo no llamó al trabajador a laborar; de otro lado, en el acta del juzgado se advierte que “ en un espacio aproximado de seiscientos metros cuadrados no existe edificación alguna, existen algunos montículos de ladrillos y tierra, pero no existe edificación alguna y no se encuentra nada en dicho lugar” . La conclusión jurídica ante los hechos propuestos, es que si bien, el terremoto afectó la partes física del inmueble en donde se producía bienes por parte de la empresa INDUSTRIAS ALES C.A. por lo que fue derrocada en aproximadamente un área de 600 m2, la producción propiamente dicha de la Empresa como tal, no paralizó, de ahí que existe prueba de que se derrocó la zona de construcción pero que la empresa no ha dejado de producir los bienes propios del objeto de su existencia empresarial o como giro de negocio específico. (...) Para el Tribunal la argumentación de la parte demandada en cuanto a que paralizó la producción industrial por la destrucción total de sus instalaciones a consecuencia del terremoto, es una falacia, ya que partiendo de premisas correctas convoca a una conclusión falsa. Falacia es un sofisma, una refutación aparente, que se utiliza para defender algo falso, exponiendo premisas falsas como verdaderas. Se trata de un razonamiento que aparenta ser lógico, pero cuyo resultado es independiente de la veracidad de las premisas. Los razonamientos se califican falaces cuando sus procedimientos no son correctos, más allá de la conclusión. No se ha demostrado que el terremoto

destruyó el edificio en donde se encontraban las instalaciones industriales; la demolición se produjo meses posteriores al insuceso telúrico y, cuando el juzgado observó mediante inspección ocular el resultado de los acontecimientos, encontró que si bien, en el área de seiscientos metros cuadrados no encontró edificación alguna pues ya se había derrocado, la producción industrial de Industrias Ales se desarrollaba con absoluta normalidad.- En tal virtud, hay despido intempestivo pese a que se acuda a la figura de fuerza mayor ante la presencia del fenómeno telúrico por cuanto el sólo hecho de la existencia del siniestro no faculta al empleador para que actúe de mutuo propio en franca desestimación de las atribuciones de la autoridad laboral y de las obligaciones del empleador.- El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue el trámite correspondiente esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador.”

La parte demandada argumenta que hay errónea interpretación del artículo 169.6 del Código del Trabajo, pues en ningún momento la norma exige que a consecuencia de un terremoto tuvo que haberse destruido por completo todas y cada una de las unidades industriales de Ales C.A. para que sólo entonces proceda la terminación de la relación laboral por fuerza mayor; al respecto este tribunal de casación no puede realizar una nueva valoración probatoria para revisar si se ha justificado que la construcción donde laboraba el actor José Dember Anchundia Castro había sido destruída por el terremoto, y menos aún por la causal primera, sin embargo al haber acuerdo de las partes mediante una acta de finiquito, se reconoce que la relación laboral terminó a consecuencia de destrucción por el terremoto del 16 de abril de 2016, y no por voluntad unilateral de la parte empleadora, pues en dicha acta, se expresa:

“Como ha sido imposible reactivar la maquinaria y construcciones destruidas a pesar de los esfuerzos realizados, las partes declaran que en esta fecha, 16 de junio de 2016 concluyen las relaciones laborales al amparo del numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, porque el terremoto fue un evento de fuerza mayor imposible de prever y de evitar que imposibilita la ejecución del trabajo contratado.”; contenido del acta de finiquito que concuerda con los hechos establecidos en la sentencia, respecto a la ocurrencia del terremoto, razón por la cual no se constituye un despido intempestivo.

El casacionista alega también errónea interpretación del artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana, ya que la sentencia recurrida expresa: “ La conclusión

jurídica ante los hechos propuestos, es que si bien, el terremoto afectó la partes física del inmueble en donde se producía bienes por parte de la empresa INDUSTRIAS ALES C.A. por lo que fue derrocada en aproximadamente un área de 600 m2, la producción propiamente dicha de la Empresa como tal, no paralizó, de ahí que existe prueba de que se derrocó la zona de construcción pero que la empresa no ha dejado de producir los bienes propios del objeto de su existencia empresarial o como giro de negocio específico.- Esta reflexión tiene razón de ser al calor de lo establecido en la Ley Orgánica de Solidaridad para la Reconstrucción de las Zonas Afectadas por el terremoto del 16 de abril de 2016, puesto que en el Art. 15 de este cuerpo normativo de excepción se establece claramente y en forma mandatoria, que para la obtención de los beneficios que en él se determinan, “ una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural... este llamado se efectuará dentro del plazo de treinta días contados a partir de la reiniciación de sus actividades, con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo, bajo las regulaciones que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo” . En consecuencia con esta disposición normativa, encontramos el Acuerdo Ministerial promulgado en el RO 802; 21-07-2016, en el cual se establece el Art. 7, por el cual se establece que los empleadores podrán notificar a los trabajadores de la suspensión de la relación laboral por un período máximo de tres meses, garantizando que una vez reactivada la actividad económica se reanudarán sus efectos con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión.

El artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana, dice: “ Para la obtención de los beneficios e incentivos señalados en la presente ley, las empresas cuyo domicilio tributario principal se encuentre en la provincia de Manabí u otras circunscripciones afectadas por el terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016 definidas en el correspondiente Decreto Ejecutivo, o cuya actividad económica se desarrolle dentro de las referidas jurisdicciones, una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural. El llamado a los ex trabajadores al que se refiere el inciso anterior, se efectuará dentro del plazo de treinta días contados a partir de la reiniciación de sus actividades, con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo, bajo las

regulaciones que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo. El tiempo que tome el reintegro al que se refiere esta disposición deberá ser contabilizado a efectos de no afectar la antigüedad ni el cálculo de indemnizaciones o bonificaciones de ley, en eventos de desvinculación laboral acontecida con posterioridad al reintegro, ni jubilación patronal. En los casos en que el ex trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, cesará la obligación de reintegro a su puesto de trabajo. La obligación prevista en esta disposición la tendrá el nuevo empleador en casos de venta, cesión o enajenación de la empresa o negocio.” ; de lo mencionado, hay que anotar que, por cuanto es una empresa que en cualquier momento se puede reactivar, el legislador se ha preocupado de promulgar normas que propenden al ejercicio pleno de los derechos de la personas dentro de un estado constitucional de derechos y justicia (artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador); y de igual forma, como se enmarca en el artículo 1 de la misma Ley “ La presente ley tiene por objeto la recaudación de contribuciones solidarias con el propósito de permitir la planificación, construcción y reconstrucción de la infraestructura pública y privada, así como la reactivación productiva que comprenderá, entre otros objetivos, la implementación de planes, programas, acciones, incentivos y políticas públicas para enfrentar las consecuencias del terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016, en todas las zonas gravemente afectadas.” ; a más de tener objetivamente un fin tributario, también plantea beneficios o incentivos a los que pueden acceder las empresas afectadas por el desastre natural; los mismos que se vinculan con el cumplimiento de condiciones, como es el caso del artículo 15 ibídem; ya que si bien enmarca la obligación de los empleadores a efectuar un llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural; este deber es en función al cumplimiento de requisitos para que la empresa pueda acceder a beneficios, principalmente de índole tributaria; además, es importante señalar que para las sociedades que no tengan su domicilio tributario en la provincia de Manabí, el cantón Muisne y en las otras circunscripciones de la provincia de Esmeraldas que se definan mediante Decreto, pero cuya actividad económica principal se desarrolle dentro de estas jurisdicciones territoriales, podrán acceder a los beneficios e incentivos que se enmarcan en la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana , cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos; verificándose nuevamente una circunstancia previa a la obtención de un beneficio; en razón de lo expuesto, al haber la Corte Provincial indicado que era obligación de la empleadora efectuar un llamado a sus ex

trabajadores, se configura una errónea interpretación de la norma impugnada; ya que, la ley mencionada no tiene como fin establecer efectos que determinen el despido intempestivo.

En relación a la alegación del recurrente en base a la aplicación indebida del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0121, es importante señalar que el mismo rige desde su publicación en el Registro Oficial 802 del jueves 21 de julio de 2016, fecha posterior a la terminación de la relación laboral con el actor a consecuencia del terremoto; lo cual implica que el accionante no tenía derecho a la garantía de ser notificado con la suspensión de la relación laboral por tres meses máximo, garantizando que una vez reactivada la actividad económica se reanudarán sus efectos con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión, pues la parte demandada no ha infringido la normativa como para establecer la penalidad económica con fundamento a la supuesta configuración de despido intempestivo, ya que en ningún caso esta norma podía aplicarse de manera retroactiva, en virtud de que no se encontraba vigente al momento de terminación laboral del actor, lo que le ha llevado al tribunal de alzada a aplicar indebidamente el artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016- 0121, e inaplicar el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo; razón por la cual se acepta el yerro alegado.

4. NORMAS JURÍDICAS INVOCADAS POR LOS JUECES, EN RELACIÓN A LOS DERECHOS VIOLENTADOS

NORMAS ALEGADAS DENTRO DEL RECURSO DE CASACIÓN: La parte demandada considera que el tribunal de apelación incurre en: falta de aplicación del artículo 1 del Acuerdo Ministerial 98, publicado en el suplemento del Registro Oficial 503 del 19 de mayo de 2015; falta de aplicación del artículo 2362 y 1561 del Código Civil; errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo; errónea interpretación del artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana; aplicación indebida del artículo 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0121; falta de aplicación del artículo 82 de la Constitución; y, falta de aplicación de los artículos 25 y 129 numeral 3 del Código Orgánico de la Función Judicial.

5. RESOLUCIÓN

ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, casa parcialmente la sentencia dictada por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí de 20 de noviembre de 2017, las 10h00, en relación a que no procede el pago de la indemnización

por despido intempestivo y bonificación por desahucio. Quedando en firme lo resuelto respecto al bono vacacional y al subsidio por antigüedad, en el sentido que estos se encuentran satisfechos con el valor entregado mediante finiquito. Sin costas ni honorarios que regular.- El valor de \$ 500.00 consignados en calidad de caución, devuélvase a la parte demandada.

6. COMENTARIO PERSONAL EXPLICANDO EL VINCULO ENTRE ASIGNATURA, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y SENTENCIA SELECCIONADA

En el presente trabajo de titulación, la sentencia en mención se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. ya que está tutelando los derechos de los trabajadores, esto debido a que tanto la sentencia como el Ods, se fundamenta en la vivencia permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicha relación laboral. Desde hace muchos años atrás, se ha querido comprender la legislación laboral ecuatoriana sin ni siquiera darse cuenta de la situación real del medio en que se vive, el régimen laboral hace sufrido una serie de cambios que para bien o para mal han afectado de manera directa a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador.

La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia, o autónomas y como actores sociales productivos, a las trabajadoras y trabajadores; los derechos laborales son irrenunciables, estos derechos los obtiene el trabajador por estar bajo dependencia del empleador, puesto que estos derechos los adquiere y se los mantiene mientras exista la relación laboral y al finiquitarla, el trabajador debe recibir todos los beneficios que por ley le corresponden y que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico económico mediante el cual una persona llamada trabajador queda obligada a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a otra persona llamada empleador, personalmente o bajo dependencia a cambio de una remuneración, la relación laboral surte efectos desde el momento en que el trabajador ejecuta el trabajo que pacto con el empleador o patrono; mientras exista la relación laboral, el trabajador y el empleador estarán en armonía y las dos partes realizaran lo estipulado en el contrato de trabajo, pero ya sea por suspensión o terminación del contrato empieza la figura conocida como finiquito laboral, documento en el que las partes dejan constancia de la terminación de la relación laboral y de las prestaciones que se le cancelan al trabajador. En ese momento suelen darse controversias entre empleador y trabajador

cuando no se le cancelan las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, es aquí en donde empieza el tema de estudio del trabajo de investigación ya que la clase trabajadora al desconocer sus derechos, se vulneran los mismos, es decir existe violación de derechos, aunque las normas legales que se encuentran vigentes los protejan y garanticen; entonces aparecen el principio de titularidad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores los cuales obligan al empleador al cumplimiento de las mismas.

En el siguiente trabajo de titulación se analizó sobre la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en base a la crisis que vivió el Ecuador debido al terremoto suscitado en las Provincias de Manabí y Esmeraldas. La aplicación de este numeral fue muy recurrente en la crisis sanitaria debido a la emergencia sanitaria del Covid 19, por ello en nuestro medio se han dado varias posturas con respecto a la aplicación de este numeral, ha sido común que empleadores se apoyen en esta medida para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, lo que evidencia la inadecuada aplicación del este artículo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial, por lo tanto se cuestiona si ante los despidos que han acontecido tras la emergencia sanitaria, el mismo se ha aplicado bajo la legalidad y sobre todo bajo un seguimiento oportuno tomar tanto los contratantes como trabajadores para llegar así a generar una armonía en la relación tanto laboral como social entre conciudadanos a sabiendas que esta pandemia a golpeado a muchos sectores de la población en general.

3.4 Análisis de resultados

En el presente trabajo de titulación, la sentencia en mención se relaciona con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nro. 8 ya que está tutelando los derechos de los trabajadores, esto debido a que tanto la sentencia como el Ods, se fundamenta en la vivencia permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicha relación laboral. Desde hace muchos años atrás, se ha querido comprender la legislación laboral ecuatoriana sin ni siquiera darse cuenta de la situación real del medio en que se vive, el régimen laboral hace sufrido

una serie de cambios que para bien o para mal han afectado de manera directa a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos: el trabajador.

La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia, o autónomas y como actores sociales productivos, a las trabajadoras y trabajadores; los derechos laborales son irrenunciables, estos derechos los obtiene el trabajador por estar bajo dependencia del empleador, puesto que estos derechos los adquiere y se los mantiene mientras exista la relación laboral y al finiquitarla, el trabajador debe recibir todos los beneficios que por ley le corresponden y que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico económico mediante el cual una persona llamada trabajador queda obligada a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a otra persona llamada empleador, personalmente o bajo dependencia a cambio de una remuneración, la relación laboral surte efectos desde el momento en que el trabajador ejecuta el trabajo que pacto con el empleador o patrono; mientras exista la relación laboral, el trabajador y el empleador estarán en armonía y las dos partes realizarán lo estipulado en el contrato de trabajo, pero ya sea por suspensión o terminación del contrato empieza la figura conocida como finiquito laboral, documento en el que las partes dejan constancia de la terminación de la relación laboral y de las prestaciones que se le cancelan al trabajador.

En ese momento suelen darse controversias entre empleador y trabajador cuando no se le cancelan las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, es aquí en donde empieza el tema de estudio del trabajo de investigación ya que la clase trabajadora al desconocer sus derechos, se vulneran los mismos, es decir existe violación de derechos, aunque las normas legales que se encuentran vigentes los protejan y garanticen; entonces aparecen el principio de titularidad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores los cuales obligan al empleador al cumplimiento de las mismas.

En el siguiente trabajo de titulación se analizó sobre la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en base a la crisis que se encontraba viviendo el Ecuador

debido al terremoto suscitado en Manabí y Esmeraldas en el año 2016. Mismo que golpeó a toda la economía de nuestro país. En nuestro medio se han dado varias posturas con respecto a la aplicación de este numeral, ha sido común que empleadores se apoyen en esta medida para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, lo que evidencia la inadecuada aplicación del este artículo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial, por lo tanto se cuestiona si ante los despidos que han acontecido tras la emergencia sanitaria, el mismo se ha aplicado bajo la legalidad y sobre todo bajo un seguimiento oportuno tomar tanto los contratantes como trabajadores para llegar así a generar una armonía en la relación tanto laboral como social entre conciudadanos a sabiendas que esta pandemia a golpeado a muchos sectores de la población en general.

Capítulo cuatro

Discusión

Los elementos para la discusión se formulan a partir de tres premisas: Los cambios pueden provocarse en el nivel académico y profesional con relación al estudio y ejercicio de la asignatura seleccionada, en perspectiva del Covid19 y sus efectos colaterales posteriores; el estado de la política pública nacional para contribuir con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible seleccionado; y, el aporte o contribución de la decisión judicial adoptada en la sentencia estudiada, como mecanismo para fortalecer el sistema de justicia y de protección de derechos.

4.1 Tendencias, innovaciones y perspectivas del Derecho Laboral en el contexto del COVID19.

El Derecho Laboral a raíz de la aparición del COVID 19, se ha visto afectado en grandes dimensiones, lo que ha influido notablemente en la generación de fuentes de empleo, la creación de una nueva normativa jurídica que originó la Ley de Apoyo Humanitario para proteger el derecho al trabajo, procurando de esta forma el respeto y la igualdad de género en el mercado laboral ecuatoriano.

Es importante reconocer que se deben plantear políticas sociales y estrategias nuevas orientadas a una reactivación laboral y económica en el país. Pues geográfica y sectorialmente, las consecuencias y pérdidas en el ámbito laboral varían gradualmente.

Si analizamos que clase de trabajo ha sido más afectado por el impacto del COVID 19, se podría decir que es el trabajo por cuenta propia, sobre todo cuando se trata de comercio informal. Pues quienes se dedican a aquello, hacen uso del espacio público, el mismo que durante la emergencia sanitaria mantenía medidas de restricción vehicular.

Estas medidas de restricción lastimosamente han promovido el comercio y la venta informal, ya que las personas en su gran mayoría debido a la crisis económica debieron abandonar su única fuente de trabajo. Es decir, trabajadores formales entre ellos jóvenes y padres de familia han incurrido el trabajo informal para contribuir económicamente al núcleo familiar.

Al referirnos a industrias, se ha observado que la industria manufacturera y la construcción han sido los campos más perjudicada durante de la crisis sanitaria del COVID 19, en sentido contrario nuestro país se vio obligado a contratar mayor personal médico y a la creación de nuevo puestos de trabajo en el área de la salud.

En América Latina, las ramas con más altos de riesgo de sustitución en los segmentos de alta o mediana productividad, también llamado sector formal, son en diferente secuencia, según el método aplicado el sector agropecuario, el comercio, los restaurantes y hoteles.

Según estimaciones de la OIT, previamente a la crisis sanitaria a nivel global un 7,9% trabajaba en su casa, la mayoría de ellos, sin embargo, no se desempeñaba como “teletrabajadores” sino en ocupaciones manufactureras y artesanales tradicionales.

4.1.1.- Transformación del empleo: trabajo a distancia y teletrabajo

Como consecuencia del surgimiento del COVID 19, al haberse declarado emergencia sanitaria, se implementaron nuevas técnicas y métodos de trabajo entre ellos el teletrabajo. Desde entonces se ha priorizado la utilización de medios electrónicos y plataformas digitales como herramientas para fortalecer las fuentes de trabajo.

Sin embargo, la modalidad de teletrabajo requiere la búsqueda de un espacio adecuado, la posibilidad y el acceso a una infraestructura tecnológica eficaz, tomando en cuenta que cuando se trata de empresas, los empleadores deben brindar a sus trabajadores las herramientas necesarias.

Una de las transformaciones del trabajo facilitadas por la digitalización es el teletrabajo que, en ocasiones, ha sido fomentado no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente.

En Estados Unidos, en el periodo 2017-2018, aproximadamente un veinticinco por ciento (25%) de los ocupados afirma que trabajó parcialmente desde su casa. Sin embargo, en muchos casos las personas llevan a su casa tareas desde su lugar de trabajo habitual, para avanzar con ellas después de la jornada o durante el fin de semana.

En el contexto del COVID-19, el teletrabajo se destaca como una modalidad adecuada que ayudó en la contención de la expansión del virus, y permitió que las empresas e instituciones sigan funcionando. Si bien no se trata de una modalidad nueva, en varios países han tomado medidas legales o administrativas para su fomento y aplicación.

Las experiencias que ha dejado el COVID-19 promueve e incentiva la modalidad de teletrabajo tiempo después de haberse aplacado la crisis sanitaria. Ha sido de vital importancia que la mayoría de los habitantes en los diferentes países haya respetado el distanciamiento físico, el uso de mascarillas entre otras medidas preventivas.

4.1.2.- Tendencias laborales post Covid-19

Otra tendencia que ha marcado la evolución del trabajo durante la crisis sanitaria, ha sido la migración. Por el simple hecho de que, al existir grupos de inmigrantes y al dedicarse la mayoría de ellos al trabajo informal, existe una alta posibilidad de su retorno a los diferentes países de origen, pues se encuentran desprotegidos por instituciones de ayuda social.

Entre las principales consecuencias de la digitalización se ha identificado la sustitución tecnológica del trabajo humano, la transformación de ocupaciones existentes y el surgimiento de nuevas ocupaciones. Sobre la envergadura de la destrucción de empleos y las ocupaciones más o menos afectadas por este proceso existe una amplia literatura que, según la metodología aplicada, abarca grandes diferencias en las proyecciones correspondientes. (Mora Cuervo, 2021)

Las medidas de restricción por el COVID 19, afectan tanto a la cadena de producción como a las fuentes de empleo. Se han interrumpido las actividades que generan economía, creando así un alto índice de desempleo, pues en su gran mayoría las personas que han perdido un empleo, salen de la población económicamente activa, y en las estadísticas llegan a ser desempleadas. (Ministerio Del Trabajo, 2021).

Si bien, una gran cantidad de empresas quiebra y desaparece, junto con ellas también desaparece el aprovechamiento de una parte del trabajo por parte de los trabajadores. Es decir, a mayor destrucción de empresas y empleos, mayor pérdida de capital y por lo tanto bajo potencial en la productividad laboral. (Ministerio Del Trabajo, 2021).

Pese a que hay cuestionamientos al respecto, prevalece la opinión de que por lo menos en el corto y mediano plazo, son las ocupaciones cuyas tareas se ejecutan principalmente con acciones manuales rutinarias las que tienen el riesgo más alto de sustitución por tecnologías digitales. En términos de ramas de actividad, las que concentran el mayor número de estas ocupaciones serían las más afectadas.

Dentro de estos segmentos serían las ocupaciones que requieren niveles bajos y medios de educación formal donde se registrarían mayores niveles de sustitución de empleo. En consecuencia, existe la amenaza de que una considerable proporción de las personas con niveles más bajos de educación formal que estén obligadas a insertarse a sectores de baja productividad, donde prevalecen empleos informales y, en general, de baja calidad.

Por otra parte, una gran cantidad de empleos se transformará al incorporarse nuevas tecnologías y desarrollarse las habilidades requeridas para su manejo, y a lo largo del tiempo surgirán nuevas ocupaciones de difícil proyección respecto a su cantidad y sus características.

Posterior a la crisis sanitaria y económica, en América Latina la producción tiende a aumentar gradualmente, promoviendo el desarrollo y crecimiento de productos, lo que ocasiona nuevas fuentes de economía y genera nuevas plazas de trabajo, retomándose también las actividades informales.

De otra forma, la introducción de los medios tecnológicos acelera los procesos productivos laborales, beneficiando de esta forma a los trabajadores. La crisis sanitaria ha servido como un llamado de atención hacia la sociedad, incentivando a contratar seguros de desempleo, para la protección de los trabajadores con el fin de utilizarlos en situaciones de precariedad y pérdida de empleo.

En América Latina, fue evidente la baja productividad en la clase media, pues la inexistencia de seguros de desempleos y ahorros insuficientes ha generado grandes pérdidas económicas induciendo así a una evidente destrucción respecto de los empleos en el sector formal, aumentando los índices de empleo en el sector informal.

4.2.- Políticas públicas nacionales para cumplir con el objetivo de desarrollo sostenible nro.8.

Resulta interesante analizar de qué forma un virus ha podido cerrar todas las puertas del mundo. La realidad globalizada, interdependiente, inmediata, tecnológica y ultra conectada fue golpeada por un agente invisible. Ecuador registró el primer caso a fines de febrero del año 2020 (Ministerio de Salud, 2020) y, desde entonces, los contagios escalaron precipitadamente.

Previo al surgimiento del COVID-19, el Ecuador vivió relativamente la normalidad hasta el 17 de marzo de 2020, fecha en la que el Presidente de la República dictó el Decreto Ejecutivo 1017, estableciendo dentro del mismo el estado de excepción por haberse ocasionado una calamidad pública, restringiendo así los derechos constitucionales entre ellos la libre movilidad y el derecho a la asociación.

A raíz de este acto normativo, se suspendió la jornada laboral presencial a nivel nacional, exceptuando las actividades relacionadas con la provisión de alimentos, medicamentos, cadenas de abastecimiento, servicios de comunicación, entre otros.

En principio, estas medidas debían extenderse hasta el 24 de marzo de 2020; sin embargo, a partir de las resoluciones del Comité de Operaciones de Emergencia, fueron periódicamente renovadas hasta que Ecuador alcanzó el más largo confinamiento del que se tuviera registro.

Durante el tiempo de confinamiento, se generó la paralización de la producción y en su gran mayoría las actividades económicas, con pérdidas que según cifras del Banco Central con corte a mayo de 2020 alcanzarían los 5.248 millones dólares en el sector privado (Banco Central, del Ecuador 2020).

El Fondo Monetario Internacional (2020) expuso que el Producto Interno Bruto de Ecuador caería en al menos 6.3%, por encima del 5,2% de decrecimiento proyectado como promedio para América Latina y el Caribe en el año 2021. Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) explicó que:

“... La pandemia llevará a la mayor contracción de la actividad económica en la historia de la región [impactando] a las economías de América Latina y el Caribe a través de factores externos e internos cuyo efecto conjunto conducirá a la peor contracción de la actividad económica que la región haya sufrido desde que se iniciaron los registros, en 1900 (2020, p. 7) ...”

Los indicadores económicos, en buena medida son una expresión de la productividad que, a su vez, está determinada por factores laborales. En efecto, existe una simbiosis entre la actividad del trabajo humano y el movimiento macroeconómico (2004, p. 145).

Por otra parte, los estudios de la Organización Internacional del Trabajo (2020) también indicaron que en América Latina, la pandemia ocasionará la pérdida de alrededor del 5,7% de las horas de trabajo en el segundo trimestre del año 2020, lo que equivale a catorce (14) millones de empleos.

En definitiva, las estimaciones realizadas por los principales organismos internacionales especialistas en trabajo y economía advirtieron que el empleo viviría una crisis aguda en Ecuador. Esto nos demuestra la necesidad imperiosa de articular las diversas herramientas sociales que intervienen en el ciclo del empleo: política pública, derecho laboral, empleadores y trabajadores.

A partir de los antecedentes antes demarcados, se hará un balance de las medidas jurídicas adoptadas por el Gobierno para lidiar con los efectos laborales de la emergencia sanitaria. Lo antes mencionado conlleva a la toma de medidas, las cuales me permito desarrollar a continuación.

Si los diversos actores de la economía solamente hubieran tenido disponible como armas jurídicas de protección las normas del Código del Trabajo para enfrentar la pandemia, seguramente los estragos habrían sido exponencialmente superiores, pues el orden laboral ecuatoriano carece de elasticidad para hacer frente a los retos de la crisis sanitaria a la que nos enfrentamos.

Un sistema normativo que opera en un sector tan sensible frente a la volatilidad económica como el laboral debe ser, por excelencia flexible, para adaptarse a los cambios y precaver el mal mayor: la pérdida de empleos y de ingresos permanentes de los trabajadores.

En efecto, el paradigma de que la rigidez de los modelos normativos (Schivardi, 1999, p.13). Toda vez que el empleo actúa como un agente de la economía real que, si carece de medios de pago o de condiciones para producir y si, además, no tiene opciones dúctiles para mantenerse, el razonamiento lógico será terminar la relación de trabajo.

Por consiguiente, el orden laboral debería mantener un esquema regulatorio rígido en condiciones normales, pero flexible ante un cambio fundamental de circunstancias como el que hemos vivido.

En conclusión, los cambios en el ámbito laboral que han surgido a raíz del COVID 19, originan una profunda desigualdad, no solamente de género sino también en las clases sociales, pues para personas con bajo nivel educativo, miembros de familias de bajos ingresos, minorías étnicas entre otros tienen mayor riesgo de perder y así mismo de obtener empleo.

En consecuencia, de lo antes expresado el Gobierno Nacional de la República del Ecuador, dispuso las siguientes medidas para garantizar la sostenibilidad del empleo, la cual me permito detallar a continuación:

Caso fortuito o fuerza mayor

La creación de la Ley de Apoyo Humanitario durante la pandemia influyó en la conceptualización y aplicación de la fuerza mayor como causa para terminar el contrato de trabajo.

Iniciemos delimitando la figura, según el artículo 30 del Código Civil, la fuerza mayor consiste en “el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”

Por su parte, la jurisprudencia nacional ha explicado que su existencia pende de los siguientes elementos:

- a) Debe ser un hecho imprevisible, es decir que ni el deudor ni el acreedor pudieron anticiparse al suceso ni evitar la imposibilidad de ejecutar el contrato que genera;
- b) Debe ser irresistible (Corte Suprema de Justicia) esto es, que exista una insuficiencia material para obstaculizar o impedir la producción del acontecimiento dañoso (2002).

Finalmente, la jurisprudencia extranjera (Corte Suprema de Justicia de Colombia) ha precisado que el evento debe ser imprevisible en la medida en que se encuentra fuera de cualquier razonable medida de pronóstico, irresistible, fuera de toda capacidad razonable de tomar medidas para mitigar su impacto. (1989)

La fuerza mayor según Gianfelci (1995), como eximente de responsabilidad es una institución fundamental en el derecho obligacional y tenemos rastros de su existencia, por lo menos, desde la Antigua Roma. (p. 210).

Entonces, los romanos según indica Gordley (2004) sostenían que una parte solo puede huir de la responsabilidad de cumplimiento si se da un evento que esté más allá de cualquier persona, no solo más allá de sí mismo. (p. 515).

Por consiguiente, esta figura postula que el cumplimiento de las obligaciones se altera cuando existe un evento irresistible e imprevisible y se explica con el aforismo nadie está obligado a lo imposible.

En este orden de ideas, la aplicación de la fuerza mayor como eximente de responsabilidad tiene un marcado sentido económico: minimizar las posibilidades de que el deudor sea superado y arrasado por las circunstancias imprevisibles e irresistibles, para que sobreviva como agente económico.

Con estos antecedentes, llegamos al artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo que establece en su parte pertinente lo siguiente:

“...Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que, previsto, no lo pudieron evitar...”

Esta norma se ha encuentra plasmada históricamente en el Código del Trabajo y ha sido consistente con los fundamentos la institución de la fuerza mayor. Esencialmente, la norma dispone que, cuando la prestación del contrato individual de trabajo se torne imposible de realizar por un evento irresistible e imprevisible, el vínculo laboral fenece. Y esto es apenas lógico, pues si una externalidad con estas características hace imposible que se ejecute la prestación, el empleador está eximido de su responsabilidad de continuar el contrato.

La pandemia originada por el Covid-19 junto con el Decreto Ejecutivo 1017 que restringió la jornada laboral y el comercio, es un evento de fuerza mayor. Debido a que no pudo ser prevista al momento de la suscripción del contrato, ni depende de las partes y, por último, tampoco puede ser obviado o resistido por el empleador o el trabajador, porque al tratarse de una pandemia, sus efectos superan el espectro de control de las partes.

Ahora bien, para examinar si un evento de fuerza mayor ha imposibilitado el trabajo, se debe realizar un análisis exhaustivo de la prestación singularizada de cada contrato de trabajo, pues, se insiste, originariamente el artículo 169 del Código del Trabajo se refiere a las formas de terminación del contrato laboral individual. Esto va de la mano de la preservación de la fuente económica macro que persigue la figura de la fuerza mayor.

El examen de casos singularizado es necesario porque en una misma empresa bien pueden existir empleados cuyos contratos de trabajo se tornaron imposibles de realizar y renovar por la pandemia y, al mismo tiempo, se pueden encontrar trabajadores con disponibilidad de tiempo que sí pueden continuar sus labores.

Por ejemplo, en una empresa de organización de conciertos que no puede realizar eventos, para los operadores de campo será imposible realizar la prestación de su contrato. Sin embargo, para los empleados administrativos, quizás, el trabajo pueda seguir su curso, aún limitado a realizar llamadas, gestiones de cobro o cualquier otra actividad que sí pueda realizarse, a pesar de las restricciones que ocasionó la pandemia.

Aquí observamos con claridad la función de preservación económica de la fuerza mayor, pues, al ser un eximente de responsabilidad, no busca liquidar la fuente de trabajo en su totalidad, sino, más bien persigue que en la medida de lo posible la empresa continúe y, con ella, se preserven la mayor cantidad de fuentes de empleo.

Por eso, precisamente, se debe realizar un análisis exhaustivo caso por caso, pues en una misma empresa bien puede haber empleados cuyos contratos sean imposibles de realizar o renovar por el evento de fuerza mayor y bien podrá haber otros que sí puedan continuar con su desempeño.

A partir del terremoto suscitado en abril del año 2016, que afectó a las provincias de Manabí y Esmeraldas, algunas compañías decidieron terminar la relación laboral por fuerza mayor con los operarios de las plantas industriales que se destruyeron.

Muchos de esos trabajadores demandaron a sus empleadores alegando que en realidad se configuró un despido intempestivo, porque la empresa en conjunto, no había cesado la relación laboral como tal, pese a que el lugar donde se desempeñaban los contratos de trabajo se destruyó.

Entonces, la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia resolvió que el examen de la aplicación de la fuerza mayor debe ser singularizado y que no implica, necesariamente, que toda la empresa haya cesado sus actividades.

También, aceptó la tesis de que la indemnización por despido intempestivo, implica una voluntad del empleador de terminar la relación de trabajo injustificadamente y, frente a un evento de fuerza mayor, esa voluntad debe ser fehacientemente probada (Corte Nacional de Justicia, 2016).

En la misma línea, dentro del juicio laboral 13371-2018-00179, la Corte Provincial de Justicia de Manabí sostuvo que, si bien la destrucción total del local donde laboraba el trabajador fue evidente, también se comprobó que la empresa mantuvo locales en otras ciudades y que, con ello, podía trasladar a los trabajadores a otra ciudad para mantener el vínculo laboral.

Posteriormente, la Corte Nacional de Justicia revocó la sentencia y la Sala sostuvo que el fallo de segunda instancia carecía de motivación al no haber aplicado en estricto rigor la causal 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, pues si ambas partes suscribieron el acta de finiquito aseverando la existencia del evento de fuerza mayor, se descartaba el despido intempestivo.

Adicionalmente, estimó que en el contexto de la aplicación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, la empresa no estaba obligada a reintegrar a los trabajadores, desechando la pretensión de un despido intempestivo al estimar que: “la relación terminó a consecuencia de la destrucción por terremoto de 16 de abril de 2016 como circunstancia eximente de responsabilidad y no por voluntad unilateral de la parte empleadora” (Corte Nacional de Justicia, 2018).

Al respecto, la Ley de Apoyo Humanitario realiza una supuesta interpretación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

“... En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.”

En primer lugar, hemos de resaltar el grave error incurrido por la Asamblea Nacional al haber catalogado a esta norma como interpretativa, cuando en realidad estamos frente a una simple y sencilla reforma en la forma de aplicación de la fuerza mayor.

Interpretar significa darle un sentido a la norma jurídica, implica derivar del contenido de la norma un determinado alcance. Interpretar, por lo mismo, encuentra una solución dentro del mismo texto del articulado.

Reformar, en cambio, trae consigo nuevos estadios de aplicación, nuevos estándares, etc. Entonces, en la reforma encontramos que el órgano legislativo trae supuestos ajenos a la norma, para que la integren y rijan hacia el futuro. Esto es lo que ha ocurrido en el caso en cuestión.

Debe advertirse que la Disposición Interpretativa no expone un sentido de interpretación derivado intrínsecamente del texto del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, sino que, por el contrario, extrapola supuestos nuevos de aplicación, supuestos que jamás han estado ni en la jurisprudencia, ni en la doctrina ni en la práctica del derecho. Así, entonces, se ha interpretado que la terminación por fuerza mayor está ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, añadiendo que esto solo ocurrirá cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo por ningún medio.

Aquí advertimos una contradicción, pues si la fuerza mayor se liga al cese de la actividad, de hecho, ya no podrá haber trabajo de ninguna forma, con lo que el texto de la norma interpretativa, en sí mismo es inconsistente.

4.3.- Percepciones personales sobre los efectos de la sentencia

En este punto se procederá a realizar un análisis específico en cuanto a la sentencia objeto de estudio, las percepciones obtenidas de la misma y como se considera el aporte que esta brinda al sistema de justicia, para ello es importante indicar que uno de los principios constitucionales que pretende salvaguardar esta resolución es el principio indubio- pro operario en el ámbito laboral, mismo que se extiende a la cotidianidad de las relaciones de trabajo.

Si bien este caso se enfoca de manera precisa en la separación de un trabajador por haberse suscitado hechos que conllevaron a una separación del puesto de trabajo, se puede determinar que la presente jurisprudencia puede llevar a cabo una interpretación correcta de la causal denominada como caso fortuito o fuerza mayor; ya que la misma realiza una interpretación literal de la causal antes citada y expresa de manera clara bajo que circunstancias se puede ocupar dicha causal para dar por terminado las relaciones laborales.

Con respecto al análisis expuesto por la Corte Nacional de Justicia, es importante mencionar que su motivación corresponde a áreas específicas del derecho que pueden verse afectadas al procurar la materialización de un derecho, primordialmente porque al reclamarse derechos de un trabajador, debe considerarse también que entran en juego los derechos que les otorga la propia Constitución al desarrollo personal y la realización personal.

Con respecto al análisis expuesto por la Corte Nacional de Justicia, es importante mencionar que su motivación corresponde a áreas específicas del derecho que pueden verse afectadas al procurar la materialización de un derecho, primordialmente porque al reclamarse derechos de un trabajador, debe considerarse también que entran en juego los derechos que les otorga la propia Constitución al desarrollo personal y la realización personal.

Inicialmente se destaca en la sentencia la forma en que mediante acta de finiquito se irrespetan derechos laborales; ya que el empleador denominado como Industrias Ales C.A se sirvió de circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador para romper unilateralmente la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador; de lo cual debe hacerse un análisis reflexivo en donde se determine si efectivamente debe considerarse como legal la terminación de la relación laboral prevista bajo los términos establecidos dentro de la causal nro. 6 del Art. 169 del Código del Trabajo ya que se encuentra atentando de manera arbitraria al marco constitucional previsto en la Constitución de la República del Ecuador expedida en el año 2008, misma que se encuentra vigente y publicado en el Registro Oficial Nro. 449 desde el 20 de Octubre de 2008 con su última reforma realizada el 14 de Mayo de 2021.

Es una norma que integra el ordenamiento jurídico del país y reconocida con la categoría de Carta Magna, y que como tal se constituye en fuente del derecho constitucional, pues permite el desarrollo y concreción de los derechos reconocidos en la Constitución y cuyo cumplimiento, en consecuencia, se hace fundamental para la comprensión del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.

Se debe observar que el acta de finiquito suscrita por el señor Felipe Osorio Rodríguez en su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de la Empresa denominada como Industrias ALES C.A. es totalmente ilegal; ya que la misma se encuentra irrespetando de manera flagrante el derecho constitucional al trabajo; debido a que le está generando al trabajador una inestabilidad en su vida, esto debido a que súbitamente se encuentra dejando al trabajador sin una fuente de empleo, ya que la empresa antes mencionada según consta en la página de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros mantiene sucursales en la ciudad de Guayaquil y en la ciudad de Machala; por ello es oportuno señalar que el Art.

213 de la norma sustantiva del trabajo establece que en caso de existir impedimento para laborar en el lugar donde se suscribió el contrato de trabajo, se deberá enviar al trabajador a la sucursal más próxima, por tanto se irrespeta de manera flagrante el derecho constitucional al trabajo; ya que la norma es clara al señalar que en caso de tener otras dependencias los trabajadores deberán ser remitidos a las dependencias de la empresa con la que el trabajador suscribió su contrato de trabajo.

Si bien la argumentación jurídica que realiza la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia abarca de manera clara en cuanto a la aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo; no explica de manera clara en cuanto al respeto de los derechos laborales para con los trabajadores donde en ningún momento se explica la correcta aplicación del indubio pro- operario.

Debe considerarse que el estudio de este caso es de suma importancia pues sirve de base para el estudio de casos análogos, ya que de una manera no tan clara pero expresa que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”, disposición constitucional relacionada con art. 7 del Código laboral. El derecho laboral mantiene los principios del derecho social que se inician en la norma suprema, cuando garantizan al trabajador la intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos y el principio “Indubio pro operario” en caso de que se presenten dudas en la aplicación de normas, de una manera breve.

En cuanto al sistema de administración de justicia efectivamente este caso permitirá que las decisiones de los jueces de primera y segunda instancia salvaguarden los derechos de los trabajadores; ya que en ella se la Corte Nacional de Justicia se encuentra protegiendo al trabajador y al ser sentencias elevadas a la Gaceta Judicial permitirá su aplicación por parte de las Unidades Judiciales del Trabajo.

Desde un punto de vista introspectivo en cuanto al análisis de la sentencia objeto de estudio, se puede indicar que representa un aporte sumamente importante en el desarrollo del desempeño del área laboral, pues se puede determinar las valoraciones necesarias que

efectúan los miembros del tribunal constitucional a fin de llevar a cabo una decisión motivada que permita la defensa de los derechos de los trabajadores.

Se puede indicar que cada información plasmada en este documento contribuye a la formación de no sólo estudiantes de derecho sino de profesionales del derecho, pues los datos obtenidos de la sentencia pueden ser tomados como referentes ante casos análogos; claramente este estudio ha permitido demostrar la importancia del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, incluyendo enfermedades como covid-19.

Conclusiones

De la realización del presente trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Dentro de la República del Ecuador existe el suficiente marco normativo para la protección eficaz de los trabajadores; ya que el mismo permite lograr una igualdad entre empleadores y trabajadores; ya que impone una balanza dentro de la relación de poder antes determinada.

Los factores que confluyen en el egresado de la Carrera de Derecho de la UTPL para desarrollar preferencias por áreas específicas de la ciencia jurídica y su futura especialización en éstas, son en gran parte la calidad de docentes que se haya tenido en las diversas asignaturas que componen la titulación de Derecho, ya que su manera de enseñar puede causar que el estudiante se enamore de la materia o en su defecto puede generar un gran repudio en contra de la misma.

La decisión de estudiar la carrera de Derecho puede provenir de una diversidad de factores que son externos usualmente a la persona que se encuentra la mencionada carrera, ya que pueden influir aspectos tanto económicos como familiares; mismos que pueden incidir de una forma positiva como negativa al momento de tomar dicha determinación.

Debido a la emergencia sanitaria que atraviesa el mundo entero se ha observado un retroceso en los logros alcanzados con respecto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, es notable el detrimento de los mismos a raíz de la promulgación de normas como la mal llamada Ley de Apoyo Humanitario.

Del seguimiento que se ha realizado a la Sentencia Nro. 13354-2016-00389, expedida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, se extrae que en los altos tribunales de justicia siguen siendo de sobremanera legalistas; mismos que no permiten la realización plena de los derechos constitucionales.

Recomendaciones

Del trabajo realizado se exponen las siguientes recomendaciones:

Se considera que en Ecuador la política pública debe de ser aplicada en favor de los trabajadores; ya que los mismos se encuentran usualmente en una posición de indefensión, por lo cual es menester que dichas normas se mantengan siempre a la vanguardia del progreso de la sociedad y de las familias que la conforman.

Las decisiones judiciales deben mantenerse conforme a la norma de jurídica ya positivizada; ya que su irrespeto genera inseguridad jurídica que conlleva a desconfianza por parte de los ciudadanos hacia con los operadores de justicia.

Es necesario la realización de campañas que brinden a los trabajadores plenos conocimientos de sus derechos; ya que la socialización de los mismos permitirá la plena reacción ante los abusos perpetuados por parte del empleador.

Solicitar un informe a las dependencias judiciales en donde se reporten los casos de despido intempestivo con causal establecida en el numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo; para que se pueda estructurar una política pública correcta en cuanto a los casos en los cuales se aplica dicha norma jurídica.

Finalmente considero pertinente que el órgano rector del trabajo denominado como Ministerio del Trabajo; trabaje en conjunto con la sociedad civil los casos específicos mediante los cuales se puede aplicar la causal mencionada en el acápite anterior y señale bajo que circunstancias se puede acudir a ella.

Bibliografía

- Azuela, H. S. (1998). *Derecho del trabajo*. McGraw-Hill
- Banco Central del Ecuador (2020). Evaluación impacto macroeconómico del Covid19 en la economía ecuatoriana. Quito: Banco Central. Disponible en: <https://urlis.net/zvptxd3>
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2020), “¿Cómo proteger los ingresos y los empleos? Posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe”.
- Corte Nacional de Justicia (2016). Sala de Casación Laboral. Sentencia dictada dentro del juicio 13354-2016-00395
- Corte Nacional de Justicia (2018). Sala de Casación Laboral. Sentencia dictada dentro del juicio 13371-2018-00179
- Cabanellas de Torres, G. (2011). Diccionario jurídico elemental. argentina: Heliasta. Recuperado el, 9.
- Código del Trabajo, (2005). Codificación del código del trabajo. In Quito, Pichincha: H. Congreso Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). (Última Reforma 25-01-2021).
- CIVIL, C. D. P. (2008). Código de Procedimiento Civil. Revista ACTUALIDAD JURIDICA N, 1, 7
- CEPAL (2020), Comisión Económica para América Latina y el Caribe), CAF (Banco de Desarrollo de América Latina), DPL Consulting y Telecom Advisory Services (2020), “Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19”.
- CEPAL (2020). Informe Especial Covid-19 No. 2. Santiago: Publicaciones Cepal. Disponible en: <https://urlis.net/gtwupsv>
- Humanos, D. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos. La Convención Internacional de los Derechos del Niño. Naciones Unidas. Declaración sobre la Protección de todas las personas contra la tortura.

- Díaz Barrado, C. M., Durán y Lalaguna, P., Morán Blanco, S., Verdiales López, D. M., Urbaneja Cillán, J., San Martín Mazzucconi, C., & Rodríguez Barrigón, J. M. (2020). ODS 8. El trabajo decente y las aportaciones de la comunidad internacional. CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf. (s. f.). Recuperado 5 de enero de 2022, de <https://urlis.net/3iaiswb>
- Desigualdad e Inclusión Social en las Américas. 14 ensayos—Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (ReDeSoc). (s. f.). Recuperado 9 de enero de 2022, de <https://urlis.net/j75g2wg>
- Don, S., & de Oliveira Guterres, A. M. (1992). ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU).
- Ficha de Relatoría Nro. 246-15-SEP-CC | Portal de Servicios Constitucionales – Corte Constitucional del Ecuador. (s. f.). Recuperado 10 de enero de 2015, de <https://urlis.net/qcopxt0>
- MARTÍN, G., BÁRCENA, E., FERNÁNDEZ, A., & GARCÍA, A. (2010). Objetivos de desarrollo del milenio.
- Fernández, C. G. G., & Guadaño, J. F. (2005). El empresario individual: situación actual y propuestas de actuación futuras. CIRIEC-España, *revista de economía pública, social y cooperativa*, (52), 201-217.
- García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2022). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(3), 168-180.
- general No, O. (1966). Pacto internacional de derechos civiles y políticos.
- Gordley, J. (2004). Impossibility and changed and unforeseen circumstances. *Am. J. Comp. L.*, 52, 513.
- Hollmann, M. A. (2017). Construcción histórica del actual concepto de desarrollo sostenible: antecedentes de problemáticas socioeconómicas y ambientales. *Ciencias Administrativas*, 5.

- International Unions for Conservation of Nature-IUCN. (s.f.). UICN. Recuperado 5 de enero de 2022, <https://urlis.net/me9m01y>
- International Monetary Fund. World Economic Outlook: The Great Lockdown Statistical Appendix. 2020. Washington: IMF.
- Mancini, F. (2015). Riesgos sociales en América Latina: una interpelación al debate sobre desigualdad social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 237-263.
- Muñoz Traver, J. (2017). La meta-economía de EF Schumacher como punto de partida de un nuevo paradigma económico basado en un modo más humano de vivir (y convivir) (Doctoral dissertation, Universitat Internacional de Catalunya).
- Mujeres, O. N. U. (2015). La igualdad de género. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Ministerio de Salud (2020). Ministerio de Salud confirma la muerte del primer paciente por Covid-19. Disponible en: <https://urlis.net/oqm6a1y>
- Ministerio del Trabajo (2020). Más de 6000 empresas se han acogido a la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral. Disponible en <https://urlis.net/g9yjmb5>
- Mora Cuervo, R. A. (2021). Políticas de empoderamiento político y económico de las mujeres [Tesis, Universidad Nacional de La Plata].: <https://urlis.net/cypzapv>
- Neves, M. (2017). La constitucionalización simbólica (Vol. 12). Palestra Editores.
- Ravallion, M., & Chen, S. (2003). Measuring pro-poor growth. *Economics letters*, 78(1), 3-99.
- Organización Internacional del Trabajo. <https://urlis.net/0e1wvfu>
- Ortiz, J. L. C., & Lascano, A. M. P. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623.
- Ospina, S. (2020). Análisis de la Fuerza Mayor y el Caso Fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo. *Advocatus*, (34), 25-35.

- Oxhorn, P. (2001). Desigualdad social, sociedad civil y los límites de la ciudadanía en América Latina. *Economía Sociedad y Territorio*.
- Humanos, N. U. (2012). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el, 10.
- Guiso, L., & Schivardi, F. (1999). Information spillover and factor adjustment (Vol. 2289). Centre for Economic Policy Research.
- Gianfelci, M. (1995). Caso fortuito y caso de fuerza mayor, en el sistema de responsabilidad civil. Buenos Aires: Abeledo-Perrot
- Sánchez, J. M. E. (2020). Una paz insostenible: Abusos y embrollos discursivos en el uso del término "sostenible" aplicado a la idea de desarrollo. *Campos en ciencias sociales*, 8 (2), 159-185, <https://urlis.net/qpv0rwg>
- Trujillo, J. C. (1986). Derecho del trabajo, T. I. 2da. ed., Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Trujillo, J. C. (2008). Derecho del Trabajo Tomo I. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.
- Trindade, A. A. C. (1994). La protección internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de Derechos Humanos.
- Vásquez, J. L. (1999). Derechos a la igualdad y no discriminación. Palestra Editores